

جامعة البلقاء التطبيقية

المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب
عبد العزيز بخيت محمد الزهراني

المشرف
الدكتور
محمد إبراهيم القداح
أستاذ مشارك

كلية الدراسات العليا
جامعة البلقاء التطبيقية

السلط – الأردن
2014

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 16/ 7 / 2014 م.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
د. **محمد إبراهيم القداح** ، رئيساً أستاذ مشارك، تخصص إداراة تربوية	....
د. **حابس سليمان العواملة** ، عضواً أستاذ مشارك، تخصص علم نفس تربوي	....
د. **عمر محمد الخرابشة**، عضواً أستاذ مشارك، تخصص إدارة تربوية	....
د. **أحمد عبدالحليم عربيات**، عضواً أستاذ مشارك، تخصص ارشاد وتوجية، جامعة مؤته	....

تعهـــد وإقــــرار

أنا الطالب والموقع أدناه، عبد العزيز بخيت محمد الزهراني أقر وأعترف بأن جميع المعلومات الواردة في رسالة الماجستير بعنوان " المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية"، بإشراف الدكتور محمد إبراهيم القداح ، من نتاج بحثي العلمي خلال دراستي في جامعة البلقاء التطبيقية، وأتحمل كافة المسؤوليات المترتبة على ذلك في حال ثبوت عكس ذلك، كما أفوض الجامعة حق تصوير الرسالة كلياً أو جزئياً، وذلك لغايات البحث العلمي والتبادل مع المؤسسات التعليمية والبحثية والجامعات.

الاســم: عبد العزيز بخيت محمد الزهراني

التاريخ: ١٦ / ٧ / ٢٠١٤م

التوقيع:

الإهـــــــــــداء

إذا كان الإهداء يعبر ولو بجزء من الوفاء فأهدي رسالتي ....

إلى معلم البشرية ومنبع العلم نبينا محمد صلى الله عليه وسلم...........

إلى مثل الأبوة الأعلى ومن حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

(والدي العزيز)................

إلى حبيبة قلبي الأولى ورمز الحب والحنان وبلسم الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض

(أمي الحنونة).............

إلى رمز الحنان إلى أم كل الناس (جدتي الغالية)..................

إلى من بوجودها اكتسب محبة وقوة لا حدود لها وعرفت معها طعم الحياة

(زوجتي الحبيبة).....................

إلى حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي

(إخواني وأخواتي الغاليين)......................

إلى من علمونا حروفاً من ذهب وكلمات من درر وعبارات أسمى وأجمل في العلم

(أساتذتي الكرام)...............

شكر وتقدير

*أشكر الله عز وجل لما حباني به أن أكون من أهل العلم وطلبته، ثم الدكتور **محمد إبراهيم القداح**، كما وأتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة كل من الدكتورحابس سليمان العواملة والدكتور عمر محمد الخرابشة والدكتورأحمد عبد الحليم عربيات لملاحظاتهم وتوجيهاتهم القيمة، كما أقدم للأشخاص الذين ساعدوني في إتمام رسالتي هذه, جزاهم الله عني خير الجزاء.*

أتقدم بالشكر لمركز الإبداع للتدريب والتنمية ممثلاً بالدكتورة إيمان أمين الشمايله لما تلقيناه من تدريب على المهارات البحثية والإحصائية فكانت خير سند لأبناء السعودية في الأردن.

الباحث: عبد العزيز بخيت محمد الزهراني

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
ب	قرار لجنة المناقشة..
ج	التعهد والإقرار...
د	الإهداء..
هـ	شكر وتقدير...
و	قائمة المحتويات..
ح	قائمة الجداول...
ي	قائمة الملاحق...
ك	الملخص باللغة العربية...
1	**الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها**..................................
3	مشكلة الدراسة وأسئلتها..
4	أهمية الدراسة...
5	أهداف الدراسة..
6	التعريفات المفاهيمية والإجرائية...
6	حدود الدراسة ومحدداتها..
7	**الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة** **أولاً: الإطار النظري**...
8	**مفهوم القيادة**..
9	أهمية القيادة...
10	نظريات القيادة..
17	التوافق النفسي..
19	مستويات التوافق النفسي..
21	نظريات التوافق..
23	مجالات التوافق النفسي...

معايير التوافق النفسي..	24
التوافق النفسي الاجتماعي..	25
الموهبة..	26
ثانياً: الدراسات السابقة..	30
الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات..	37
مجتمع الدراسة وعينتها..	37
أداة الدراسة...	38
صدق مقياس الدراسة...	39
ثبات مقياس الدراسة..	39
تصحيح المقياس...	40
إجراءات الدراسة..	40
المعالجة الإحصائية..	41
الفصل الرابع: نتائج الدراسة..	42
الفصل الخامس: مناقشة النتائج..	52
التوصيات...	57
المراجع باللغة العربية.. المراجع باللغة الانجليزية..	58
الملاحق...	65
الملخص باللغة الانجليزية..	72

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.	عينة الدراسة موزعين حسب الجنس..	38
2.	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية..	39
3.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية...	43
4.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية................................	44
5.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الإنسانية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية................................	45
6.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الفكرية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية................................	46
7.	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس التوافق الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية....................................	47
8.	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى	38

	الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية...............	
.9	معاملات الارتباط بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية حسب الجنس واختبار (ز) للفرق بين معاملات الارتباط..........................	51

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1	الملحق (1) أسماء المحكمين..	66
2	الملحق (2) الاستبانة الموجه للطلبة الموهوبين.........................	67



المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب
عبد العزيز بخيت محمد الزهراني
إشـــــراف الدكتور
محمد إبراهيم القداح

ملخـــص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغ عدد أفراد الدراسة (162) طالباً وطالبة منهم (80) طالباً، و(82) طالبة من الطلبة الموهوبين للعام الدراسي 2014/2013 الفصل الأول. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الدراسة الحالية في جمع بياناتها على استبانة موجهة إلى الطلبة الموهوبين تم إعدادها من قبل الباحث، وبعد تطبيق أداتي الدراسة على العينة وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- وجود مستوى مرتفع للمهارات القيادية بصورة عامة لدى أفراد عينة الدراسة؛ إذ بلغ المتوسط الكلي للمهارات (4.23)، وقد حلت المهارات الإنسانية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.28)، تلاها المهارات الفكرية بمتوسط (4.26) وجاءت المهارات الإدارية بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (4.16).

- وجود مستوى مرتفع بالتوافق الاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات الأداة (4.26).

- وجود علاقة دالة إحصائياً بين المهارات القيادية ككل والمهارات الفكرية من جهة وبين التوافق الاجتماعي لدى الطلبة، في حين لم تظهر هذه العلاقة بين المهارات الإدارية والإنسانية من جهة وبين التوافق النفسي الاجتماعي لديهم.
- لم يظهر أثر دال إحصائياً لمتغير الجنس في العلاقة بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى أفراد عينة الدراسة؛ إذ بلغت قيمة (ز) للفرق بين معاملات الارتباط (0.961) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

وفي ضوء هذه النتائج قام الباحث باقتراح عدد من التوصيات كان أبرزها ضرورة وضع الخطط والبرامج التي تنمي المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين ومشاركتهم في الأنشطة والورشات التي تنمي لهم التوافق النفسي الاجتماعي بمشاركة الآخرين تجاربهم وخبراتهم العلمية والعملية.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، التوافق النفسي الاجتماعي، الموهوبون، المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

مقـــــــدمة:

تسعى حركة التربية القائمة على المهارات إلى إكساب العاملين في المجال التربوي قدرات ومهارات معرفية وانفعالية تؤدي إلى إتقان الممارسات الإدارية والتربوية. وقد تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم المهارات، فقد عرفها جود (2004,Good) بأنها المقدرة على إنجاز النتائج المرغوب فيها مع الاقتصاد في الجهد والوقت، وضبط النفقات إلى الحد المقبول" من جانب آخر فإن للقيادة دوراَ مهماً في سير العملية الإدارية والتعليمية في المؤسسة التربوية لتحقيق أهدافها واستراتجياتها بالشكل الأفضل. ولقد حاز موضوع القيادة على اهتمام كبير من قبل الباحثين في المجالات كافة, فقد تم تناول جميع جوانب هذا الموضوع سواءً من ناحية المفهوم أو النظريات أو الأنماط؛ وتُعرف القيادة بأنها التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة، وهذا المفهوم يمكن أن يكشف عن ثلاثة عناصر أساسية للقيادة هي: وجود مجموعة من الأفراد يعملون في تنظيم معين, وقائد من أفراد الجماعة قادر على التأثير في سلوكهم وتوجيههم, وهدف مشرك تسعى الجماعة إلى تحقيقه(النمر، 2000).

وتعد القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ من طبيعة الاجتماع البشري، وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي والتعليمي والديني والأخلاقي وغيرها، وهي عبارة عن تفاعل اجتماعي نشط مؤثر وموجه نحو الهدف المحدد، فحيثما توجد أي جماعة من الكائنات الحية البشرية تظهر القيادة على رأسها، والجماعة الإنسانية لم تشذ عن تلك الظاهرة الحيوية في جميع المجتمعات (عبد الفتاح وآخرون ،2000).

إن القيادة بالنسبة للجماعة البشرية كانت خيارا واعيا من قبل هذه الجماعة أملته عليها الظروف المعيشية والحياتية، وهي بالتالي تحتل مركز الصدارة في أي جماعة كانت،لأنها تعد الأساس الأول في تكوينها، والمتبنية لجميع مراحل بنائها منذ نشأتها وحتى الانتهاء منها، والقيادة هي القوة المهيمنة على إدارة العمل الجماعي الكلي في نطاق أي جماعة تتولاها والمسئولة عن تصري فشؤون أعضائها، والموجهة لسلوكهم نحو تحقيق أهدافها (باناقع، 2003).

كما شغل موضوع التوافق النفسي و الاجتماعي حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس؛ فالتوافق ليس مرادفا للصحة النفسية فحسب بل يرى الكثيرون أنه الصحة النفسية بعينها لأنه الهدف الرئيسي لجميع فروع علم النفس بصورةٍ عامة، كما أنه من أهم أهداف العملية الإرشادية والعلاج النفسي، ولذا فإنه يقع في أولويات أهداف الإرشاد النفسي (زهران، 2005).

ويتصف المتوافق نفسياً واجتماعياً بشخصية متكاملة قادرة على التنسيق بين حاجاته وسلوكه الهادف وتفاعله مع بيئته؛ فهو يتحمل عناء الحاضر من أجل المستقبل متصفا بتناسق سلوكه وعدم تناقضه، ومنسجما مع معايير مجتمعه دون التخلي عن استقلاليته مع تمتعه بنمو سليم غير متطرف في انفعالاته، كما أنه مساهم فعال في مجتمعه، ويستخدم لتحديد درجة توافق الفرد أساليب وأدوات تنوعت ما بين الاستبيان الذاتي وذلك عن طريق تقديم التقارير الذاتية، وبين الملاحظة التي يقوم بها الأخصائي النفسي (سواء منها المباشر أو غير المباشر)، الذي يفترض أن يكون لديه أدوات متطورة تساعده في عملية تشخيص الفرد أو في تحليل قدراته، واستعداداته، وميوله، واهتماماته، وسماته، ودرجة اضطرابه، وملاحظة سلوكه في المواقف الفردية والجماعية، والوقوف على ماضيه و حاضره سواء من الناحية الصحية أو علاقاته الاجتماعية . ومن أدوات وأساليب التشخيص و الحكم على الشخصية الملاحظة، والمقابلة، والتداعي الحر، وتفسير الأحلام، وزلات اللسان ودراسة الحالة، والسيرة الذاتية، والاختبارات والمقاييس النفسية (سفيان ، 2000).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تسعى المؤسسات التعليمية الناجحة إلى تضمين برامج تنمية القيادة لدى الطلاب الموهوبين أنشطة مثل القراءة والمناقشة والمشروعات الجماعية، والعمل مع المشرفين، والتقييم الذاتي للمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بالقيادة وخبرات من الحياة الواقعية. وتساعد المشاركة النشطة في مناقشة الأفكار والمفاهيم، الطلاب على أن يعيدوا تشكيل أفكارهم الخاصة عن القيادة.وتقدم الخبرات الواقعية للسلوك القيادي للطلاب الموهوبين فرصا لتجريب السلوكات القيادية التي يقدمها برنامج القيادة ,كما أنها تساعدهم على أن يطوروا مجموعة من المهارات القيادية (البدري,2002).

ومن سمات الطالب الموهوب أنه يتعلم بمعدل أسرع من الطالب العادي, ولديه القدرة على الاستدلال أعلى من الطالب العادي, بالإضافة إلى أنه يمتلك ثروة لفظية ومعلومات وأفكار تمكنه من التفاعل مع الآخرين والتأثير فيهم أكثر من الطالب العادي، واتفاقا مع ذلك فإن الباحث قد انطلق من افتراض مؤداه أن التوافق النفسي والاجتماعي متطلب أساسي للقيادة الفاعلة ولا سيما لدى فئة الموهوبين من بني الإنسان، فمن مواصفات القائد الناجح الذي يتمتع بقدرة تأثيرية في الآخرين الثقة بالنفس والاتزان والقدرة على التكيف مع المواقف والأفراد، ولذا فقد جاءت هذه الدراسة محاولة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية". وينبثق عن هذا السؤال مجموعة الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى المهارات القيادية لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟
2. ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس؟

أهمية الدراســـــــة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من الموضوع الذي تتناوله وهو طبيعة العلاقة بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبون في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية , ومن خلال ذلك تتضح أهمية موضوع هذه الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية: تتمثل في:

- ما تضيفه إلى الأدب السابق, والدراسات المتعلقة بالمهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي من إضافات معرفية، وإبراز العلاقة بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبون في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية .

- التقصي والبحث عما يمكن أن يتوصل له الباحث من معلومات ومفاهيم متعلقة بكل من متغيرات الدراسة، وإبرازها بصورة يمكن الاستفادة منها لدى الباحثين في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

تكمن في أنها قد تسهم في لفت انتباه القادة التربويين ومدراء المدارس بضرورة الاهتمام بهذا النوع من الطلبـة، وتقـديم التأهيـل الـلازم والبـرامج التدريبيـة المتخصصـة لهـم ليكونـوا قـادرين علـى توسـيع مـداركهم، وقدراتهـــــم التأمليـة، وإنتـاج الأفكـار الابداعيـة واتخـاذ القرارات المناسبة فـي الأوقـات المناسبة فـي ضـوء مـا تتوصـــــل إليه من نتائـــــج.

4- أهداف الدراسة ومبرراتها

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

أولاً : الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبون في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً:التعرف إلى أثر متغير الجنس على العلاقة بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي.

مبررات الدراسة:

تنطلق مبررات الدراسة مما يلي:

- الحاجة إلى التعرف على مستويات كل من المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى هذه الفئة من الطلبة.

- تعتبر هذه الدراسة الأولى في المملكة العربية السعودية (حسب علم الباحث) التي تناولت العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

- **المهارات القيادية:** مجموعة من المهارات الأساسية اللازمة لنجاح العمل الإداري بدرجات متفاوتة مثل المهارات الذاتية الممتثلة بالصفات الشخصية، والقدرات العقلية، والمهارات الإنسانية والإدراكية والفنية (العمايرة,2002). **ويعرف إجرائياً** بأنه الدرجة التي يحققها أفراد العينة على المقياس الذي أعد لذلك.

- **التوافق النفسي والاجتماعي:** عملية تعديل الفرد بناءه النفسي أو سلوكه ليستجيب لشروط المحيط الطبيعي والاجتماعي، ويحقق لنفسه الشعور بالتوازن والرضا(العناني, 2000). **ويعرف إجرائياً** بأنه ذلك المستوى من التواؤم الذي يستدل عليه من خلال الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق النفسي والاجتماعي الذي سيستخدم في الدراسة.

- **الطلبة الموهوبون:** تشير الموسوعات النفسية والتربوية إلى وصف الطفل الموهوب بأنه" الطفل الذي يؤدي أي عمل بكفاءة عالية، وبصورة أفضل ممن هم في سنه، وبأسلوب يبشر بتحقيق إنجازات وإسهامات عالية في المستقبل(جروان , 2010).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتحدد الدراسة بالحدود التالية:

1. **الحدود المكانية:** طُبقت هذه الدراسة على مدراس منطقة الباحة في جميع مديريات التربية والتعليم التي يتواجد فيها الطلبة الموهوبون.
2. **الحدود الزمنية:** طُبقت الدراسة خلال العام الدراسي 2014/2013.
3. **الحدود البشرية:** الطلبة الموهوبون في المملكة العربية السعودية بمنطقة الباحة.

وتتحدد محدداتها بالأدوات التي قام بتطويرها الباحث وتطبيقها على عينة الدراسة.

الفصـــل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

تُعد القيادة من أهم عناصر النجاح في المؤسسات؛ فمن شأنها أن توجه كافة الموارد نحو تحقيق الأهداف، إذ أن أي مؤسسة لن يكتب لها النجاح في تحقيق أهدافها حتى لو توافرت لديها كافة الإمكانات المادية، في ظل عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها، وتنسيق جهودها، والاستثمار الأمثل للموارد المادية المتاحة في ضوء الأهداف المخطط لها.

وقد كثر الحديث عن مفهوم القيادة وخاصة في مجال الإدارة والتنظيم لدى المؤسسات، وعلى الرغم من اتفاق آراء الكُتاب والمفكرين على أهمية القيادة في نجاح أعمال القطاع الخاص، إلا أنها لم تعتمد على نموذج متفق عليه لدى رواد الفكر الإداري، إلا أنها أيدت توجه مفهوم القيادة في نمو وتطور أعمال المؤسسات بشكل عام، وقد وصف باس (Bass, 1990) مفهوم القيادة بالظاهرة العالمية، إذ عرفه بأنه التفاعل ما بين عضوين أو أكثر يعملون ضمن مجموعة عمل تختص بإدارة حالة معينة ومستوى وعي وإدراك وتوقعات بقية الأعضاء فيها؛ فالقادة هم عملاء للتغيير، إذ تؤثر أعمالهم في بقية الأشخاص أكثر من تأثيرها فيهم، وتحدث القيادة عندما يقوم أحد أفراد المجموعة بالتعديل على مستوى الحافزية لدى بقية أفراد المجموعة ، أما بيلي (Peele, 2005) فقد بين أن القيادة يجب أن يتم تعليمها بناءً على ستة أبعاد والتي تسمح بإجراء التوازن الواضح، وتتضمن هذه الأبعاد: التابعين، المحتوى التنظيمي، المشكلة التي يقوم القائد

بإدارتها، التقنيات والأساليب التي يستخدمها القائد للحصول على مركز قوة ودعم وتأييد لعمله، ومستوى تأثير القيادة على الجماعة العاملة معه.

وتُعد الموهبة العقلية والموهوبين على اختلاف أنواعهم من أهم مصادر الثروة البشرية، ودعائم القوة في أي مجتمع، حيث أن الاهتمام بالموهوبين يعتبر حتمية حضارية يفرضها التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر، ومن هنا يأتي اهتمام علماء النفس والتربية بالموهوبين واعتبارهم فئة جديدة من بين فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، فهم فئة تمتلك قدرات متميزة تجعلهم مختلفين اختلافاً جوهرياً عن أقرانهم العاديين، ولهذا فهم يحتاجون إلى برامج تربوية خاصة تلبي احتياجاتهم الفريدة من حيث الاهتمام باكتشافهم، والتعرف على خصائصهم النفسية والاجتماعية والجسمية وذلك لتهيئة طرق رعايتهم والعمل على استثمار قدراتهم واستعداداتهم بما يعود عليهم بالفائدة وعلى أفراد المجتمع (فهمي، 2007).

مفهـــــوم القيـــــادة: Concept of Leadrship

يعد مفهوم القيادة من المفاهيم السلوكية التي أثارت الكثير من النقاش والخلاف حيث تباينت التعريفات في الفكر الإداري .

وقد عُرفت القيادة بأنها " عملية يؤثر من خلالها فرد واحد في مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف مشتركة (Northouse, 2001) ، وعبر روبنز (Robbins ,1998) عن القيادة بأنها عملية التأثير في سلوك الجماعات وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المنشودة، كما عرفها يوكي (Yukl, 2006) بأنها " عملية تتميز بالقدرة على التأثير في اتجاهات التابعين، وقيمهم مما يسهل الأنشطة، ويحسن العلاقات فيما بينهم" .

أما بوكنان وهوزنسكي (Buchanan & Huczynski, 2004) فقد وصفا القيادة بأنها:" عملية السيطرة على أنشطة الجماعة المنظمة في جهودها لوضع أهداف المنظمة وتحقيقها".

كما عرفت القيادة بأنها: " عملية اتصال وتوجيه وتحفيز لإيصال تصورات مستقبلية للتابعين بهدف إحداث عمليات التغيير في المنظمة" (Bratton, etal,2005:9).

ويعرفها الباحث في هذه الدراسة بأنها " سلوك انساني غير مكتسب لدى الانسان يحفزه لنهوض بتابعيه إلى طريق تحقيق الأهداف".

أهميـــة القيـــادة: Importance of Leadership

لقد نبعت أهمية القيادة في إدارة أعمال المؤسسات بشكل عام، نتيجة للتطور السريع الذي تعيشه البشرية، وازدياد حاجاتها إلى قيادة ديناميكية مرنة قادرة على مواجهة التحديات والمتغيرات العالمية، مما استدعى الحاجة الملحة لتوفير قادة يتولون إدارة تلك المؤسسات وتوجيهها بناءً على أهمية العلاقات الإنسانية التي تربط ما بين الإدارات العليا وأعضاء المجموعة.

وتُعد القيادة المحرك الأساسي لفاعلية أي منظمة وذلك لأن القائد هو من لدية القدرة على تسخير الطاقات الموجودة، وحشدها لتحقيق الأهداف المطلوبة (القريوتي، 2000).

وقد ذهب كثير من رجال الفكر الإدراي إلى القول بأن القيادة هي جوهر العملية الإدارية، وقلبها النابض، وأنها مفتاح الإدارة، وأن أهمية مكانتها ودورها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يسري في كافة جوانب العملية الإدارية، فتجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية، وتعمل كأداة محركة لها لتحقيق أهدافها (كنعان، 2007).

نظريـــــات القيـــــادة:Theories of Leadership

أثار موضوع القيادة اهتمام العديد من العلماء والباحثين على مر العصور مما أدى إلى ظهور وتطور الكثير من النظريات القيادية المختلفة والتي يمكن تقسيمها إلى خمس مجموعات حسب تدرجها التاريخي (Mejia, etal, 2005) .

1- النظريات المتعلقة بالخصائص الشخصية والسلوك :

أ- نظرية السمات :

ترتبط نظرية السمات ارتباطاً وثيقاً بنظرية الرجل العظيم التي تقوم على أساس أن بعض الأفراد يصبحون قادة لأنهم ولدوا وهم يحملون صفات القادة، أي أن القائد يولد ولا يصنع، وقد بدأت أولى المحاولات لفهم مفهوم القيادة بمحاولة اكتشاف الخصائص والسمات الشخصية التـــي يتمتع بها القادة ويتميزون عن غيرهم بافتراض أن هناك سمات وخصائص محددة يشتركون فيها (Stoner, etal, 2004: 471).

وتم التوصل إلى أن هناك أكثر من (80) سمة قيادية منها: الطموح، والطاقة، والرغبة في القيادة، والمعرفة، والثقة بالنفس، والذكاء، والأمانة والاستقامة وغيرها.

ب. النظريات السلوكية:

تمخضت نتائج دراسات نظرية السمات وبفعل تأثير أفكار علم النفس الاجتماعي عـــن تطـــوير اتجاه جديد أطلق عليه النظرية السلوكيـــة، إذ حاولت هذه النظريات تصنيف السلوك القيادي، غير أن السلوك القيادي يمكن أن يكون ظاهرياً يمكن تعلمه، وبرزت اتجاهات مختلفة لوصف هذا السلوك وتحديد ملامح القيادة في ضوئه.

النظريات الموقفية :

حفزت النتائج الباهرة التي توصل إليها الباحثون في نظرية السمات والنظريات السلوكية الاهتمام بمتغيرات الموقف في تحديد النمط القيادي الملائم، وقــد أدى ذلك إلى ظهور نظريـــات تتبنى نهجاً جديداً يدعم أهمية عوامل الموقف بتحديد من هو القائـد الأفـضل، إذ حـاول الباحثون تحديد العوامل التي تؤثر على فاعلية القيادة في كل موقف من خلال النظريات الموقفية المتعددة التي ركــزت علـــى متطلبات المهمة والسلوك وتوقعات الـــزملاء، وخصائص وسلوك وتوقعات التابعين، والسياسات والثقافة التنظيمية (Stoner , etal, 2004 :480).

ومن هنا قامت النظريات الموقفية على أساس أنه لا يوجد نمط ملائم لكل المواقـف والظروف بل أن النمط المناسب يعتمد على الموقف الحالي؛ إذ ترى هذه النظريات أن احتمال بروز شخص معيـن فـي جماعة كقائـد هو محصلة موقـف كامـل.

وهذا يعني أن الفكرة الجوهرية للنظريات الموقفية أنها ترى بأن فاعلية القيادة تتأثر بشخصية القائد وأسلوبه، وطبيعة التابعين، والموقف السائد، إذ يشكل الموقف تأثيراً حتمياً على

قدرة القائد في إنجاز ماهو مطلوب، وقد عبر رواد النظريات الموقفية عن مبادئهم بعـــدة نمـــاذج، وهي على النحو التالـــي:

أ. النظرية الموقفية لفيدلر :

ترجع هذه النظرية إلى العالم الأمريكي فيدلر، وتعد من أكثر النظريات انتشاراً، ويرى فيدلر أن فاعلية القيادة تتوقف على قدرة القائد على المواءمـــــة بين السمات القيادية وعوامل الموقف التي تؤثر في سلوك القائد أو النمط القيادي المناسب. وقد أفـرزت ثلاثـة عوامـل موقفية هي:

- علاقة القائد بأعضاء الجماعة .
- درجة هيكلة المهمة المطلوب أداؤها .
- قوة المركز الوظيفي .

وبين أن قياس السلوك القيادي يكون من خلال نمطيين قياديين هما :

- الموجه نحو المهمات .
- الموجه نحو العلاقات .

ويركز النمط القيادي الأول على إنجاز الأعمال ونتائج الأداء، أما النمط القيادي الثاني فيركز على المحافظة على العلاقات الداخلية الجيدة بين أفراد الجماعة .

وبين فيدلر أن ارتفاع درجة المقياس يعني تركيز القائد على العلاقات الداخلية الجيدة بين أفراد الجماعة، أما انخفاض درجته فيعني نجاح القائد في أداء مهمته، ووصف فيدلر نموذجه بالتعقيد وبيـــــن أن ارتفاع المقيــــاس يعني زيـــادة حالة التعقيد المعرفي، والعكس صحيح (Tomey,2009:184).

ب. نظرية المسار– الهدف :

تعد نظرية المسار والهدف التي طورها العالم روبرت هاوس (١٩٧١) من النظريات التي لاقت دعماً وقبولاً بشكل واسع من قبل العديد من الباحثين، وقد ركزت النظرية على كيفية تأثير القائد على التابعين من خلال مساعدتهم في تحديد أهدافهم، ورسم المسارات المؤدية لتحقيق هذه الأهداف، وأكدت النظرية على دور القائد في مساعدة التابعين على تحقيق أهدافهم، والتأكد من توافق الأهداف الفردية مع أهداف الجماعة، وأهداف المنظمة في المواقف المختلفة، وقد حددت النظرية أربعة سلوكات يمارسها القائد هي:

- القائد الموجه.
- القائد الداعم.
- القائد المشارك.
- القائد الذي يركز على الإنجاز.

وبينت النظرية أن هناك متغيرين مهمين يحددان أكثر الأنماط القيادية فاعلية في ظل الموقف الحالي أولهما : الظروف البيئية المحيطة بالموقف، وثانيهما الخصائص الشخصية للتابعين (Yukl, 2006:218-222).

ج. النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد :

تشير هذه النظرية إلى أن فاعلية القيادة تختلف تبعاً لدرجة النضج عند التابعيـــــن، وتعني درجة النضج قدرة التابعين على صياغة أهداف واقعية، ومدى الرغبة والاستعداد لتحمـــل المسؤولية، ومستوى القدرة والخبرة والمهارة التي يمتلكونها لتأدية المهمات الموكلة إليهـــم (جواد ،2000: 303).

وقد ركزت هذه النظرية بشكل أساسي على خصائص التابعين، وأن على القائـــد أن يقيّـم خصائص تابعيه باستمرار، وأن يختار النمط القيادي الأكثر ملاءمة لتلك الخصائص، إذ يسمح القائد للتابعين بحرية اتخاذ القرارات من خلال تفويضهم في حال وجد أنهـم قادرون وراغبون بالعمل، ولديهم ثقة عالية بأنفسهم بينما يلجأ لأسلوب الأمر إذا كان التابعون تنقصهم القدرة والرغبة والثقة بالنفس، ويتشارك القائد مع التابعين في اتخاذ القرار في حال كان التابعون قادرين على العمل، ولكن تنقصهم الرغبة في العمل والثقة بالنفس، ويلجأ القائد للإقناع إذا تبين له قدرة العاملين، وغياب الرغبة والثقة بالنفس.

د. نظرية مشاركة القائد :

قامت النظرية على أساس ربط السلوك القيادي مع مدى المشاركة بعملية اتخاذ القرار واقترحت النظرية مجموعة من القواعد والإجراءات الواجب اتباعها لتحديد مدى وطبيعة المشاركة في اتخاذ القرار بما يتلاءم مع المواقف المختلفة. وأوضحت النظرية أن فاعلية القرار تعتمد على المعلومات المتوافرة عن الموقف للقادة والتابعين، ومدى استعداد التابعين لقبول أسلوب القيادة المتبع وإمكانية تعاون التابعين إذا تم السماح لهم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار، ومدى الاختلافات بين آراء التابعين حول البدائل المطروحة، ومدى تعقيد المشكلة التي تحتاج إلى حل (Stoner,et.al,2004: 486).

هـ- نظرية بديل القيادة :

ترى هذه النظرية أن مصدر نجاح المنظمة هو طبيعة النظام فيها وليس القائد، ويمكن اعتبار أفكار هذه النظرية ومبادئها متناقضة تماما مع نظريات السمات والسلوك في القيادة؛ إذ تقلل من شأن سمات وسلوك القائد، وتركز على أهمية الموقف وخصائصه، وتقوم هذه النظرية على أساس أنه في بعض المواقف هناك ظروف أخرى تلعب دوراً أكبر في نجاح القيادة وفاعليتها بغض النظر عن شخصية القائد وسلوكه؛ إذ تبين أن بيئة العمل ومرونة النظام في المنظمة من خلال عمل العاملين كفريق متماسك بمهارات وكفاءات عالية تجعل دور القائد وتأثيره قليلاً (Yukl,2006: 225).

و- نظرية القيادة الذاتية :

ترى هذه النظرية أن مصدر القيادة هم التابعون، وتركز على المسؤولية الفردية للتابعين في تطوير أعمالهم بما يتلاءم مع أهداف المنظمة، ويعمل القائد على تشجيع التابعين على القيادة الذاتية، كما يساعدهم على تطوير مهارات الرقابة الذاتية بالاعتماد على تقنيتين مهمتين هما التمكين Empowerment إذ يمنح التابع صلاحيات تنتقل بموجبها مسؤولية رقابة سلوك العمل من المشرف إلى التابع بعد تزويده بالمهارات والأدوات والمعلومات والدعم .

أما التقنية الثانية فهي الدور النموذج (Role Modeling) أي أن يكون سلوك المدير وتصرفاته بالشكل الذي يرغب أن يسلكه العاملون بمعنى أن يكون القدوة في السلوك المطلوب.

.(Mejia,et.al,2005:556)

وباستعراض نظريات القيادة يمكن للباحث تحقيق الأهداف المنشودة في بناء مقياس القيادة لدى الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية، والتي يسعى من خلالها للكشف عن السمات المتوافرة والخصائص القيادية لديهم، فالخصائص القيادية لدى الطلبة الموهوبين يصعب التنبؤ بها نظراً للتغيرات المستمرة في مشاعرهم وعواطفهم إضافة إلى التغير في الظروف المحيطة بهم؛ إذ من شأنها أن تؤدي إلى تغير مستمر في سلوكهم لذا كان لا بد من استعراض نظريات القيادة لتحديد السمات والخصائص التي من الممكن دراستها قيادياً لدى الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية.

التوافق النفســــــي :

التوافق مصطلح يعني التآلف والتقارب، فهو نقيض التخالف والتنافر. ومفهوم التوافق مستمد من مصطلح التكيف الذي استخدم في علم الأحياء والذي زادت أهميته بعد ظهور نظرية " دارون" Darwin للتطور سنة (1959)؛ إذ يعتبر هذا المصطلح حجر الزاوية في نظريته. ويشير مصطلح التكيف في علم الأحياء إلى البناء البيولوجي والعمليات التي تساهم في بقاء الأجناس، فالخواص البيولوجية التي تتوافر في الكائن الحي لا يمكن أن تساعد الكائن على البقاء والاستمرار إلا إذا توافر له ما يساعد على بقائها واستمرارها (النيال، 2002: 138).

ولقد اهتم الباحثون بهذا الموضوع بغية التمييز بين مصطلحي التكيف والتوافق، وأشاروا إلى أن التكيف يعني السلوك الذي يجعل الكائن الحي في نشاط لممارسة الحياة في محيطه الفيزيقي والاجتماعي، بينما يشير مصطلح التوافق إلى الجانب النفسي من نشاط الإنسان وسعيه للتعامل المرن مع مطالب الحياة.

من هنا فالتوافق مفهوم إنساني بحت أما مفهوم التكيف فيشمل تكيف الكائن الحي عامة (الإنسان، الحيوان، النبات) إزاء البيئة التي يعيش فيها، ولا بد للكائن الحي أن يتكيف مع البيئة لكي يتمكن من العيش فيها (الخالدي، 92:2009) .

وبناءً عليه فإن التوافق النفسي عملية ديناميكية يقوم بها الفرد بصفة مستمرة في محاولاته لتحقيق التوافق بينه وبين نفسه أولا، ثم بينه وبيـــن البيئة التي يعيش فيهـــا، تلك البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفـــرد من مؤثـــرات عديـــــدة، ويتحقـــق هذا التوافق بأن يقوم الفرد بتغيير سلوكه للمؤثرات المختلفة للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والتكيّف الاجتماعي مع بيئته.

ويُعد الكائن الحي وبيئته متغيرين ولذلك يتطلب كل تغيير في أحدهما تغييراً مناسباً من الآخر للإبقاء على استقرار العلاقة بينهما، وهذا التغيير المناسب هو التكيف أو المواءمةAdaptation. والعلاقة المستمرة بينهما هي التوافق، وكثيراً ما يستخدم اللفظان (تكيف وتوافق) كما لو كانا مترادفين، فالتكيف يتضمن الخطوات المؤدية إلى التوافق، والتوافق يشير إلى حالة الاستقرار التي يبلغها الكائن، وقد يعدل الكائن بعضاً منه، أو يحدث تعديلاً في البيئة، أو يعدل الكائن بعضاً منه وبعضاً من البيئة لإعادة التوافق والتوازن. ويتناول التوافق نواحي فيزيائية مثل درجة الحرارة، ونواحي بيولوجية وفسيولوجية مثل تغيير شكل الكائن أو لونه، أو تعديل بعض وظائفهِ، ونواحي نفسية مثل تعديل الإدراك – الحسي شدة ووضوحاً بحسب قيمة المنبه، ودلالته وتكراره وتحديد انفعاله، والنواحي الاجتماعية، مثل تطوير دوافعه، وتعديل سلوكه بما يتفق مع مستويات مجتمعه بالإضافة إلى مقتضيات الموقف الراهن، فإذا عجز الكائن عن التوافق مع البيئة تماماً وهو ما يسمى عدم التوافق Non-Adjustment فقد يكون في ذلك هلاك الكائن، ولكن الأغلب هو أن يحقق الفرد توافقاً ناجحاً، أو على الأقل يحقق شيئاً من التوافق ولو كان فاشلاً غير سوي وهو ما يسمى سوء التوافق Maladjustment (أحمد، 1999).

ويرى حشمت وباهي (2006) أن أي تعريف للتوافق ينطوي على الكلمة الأم (التكيف) فكلمة توافق أكبر إشارة للتكيف، فالإنسان يتكيف من أجل التوافق والعكس، وقد استعار علماء النفس المفهوم البيولوجي للتكيف Adaptation وأعادوا تسميته بالتوافق Adjustment، وحاول بعضهم التمييز بين مفهوم التوافق ومفهوم التكيف حيث ميز كلاً من مورر وكلكهون(Mourer& Klackhohn) بأن لفظ التكيف يستخدم للدلالة على مفهوم عام يتضمن جميع ما يبذلهُ الكائن الحي من نشاط لممارسة عملية الحياة في محيطه الفيزيقي والاجتماعي، بينما يستخدم لفظ التوافق للدلالة

على الجانب السيكولوجي في هذا النشاط، وأن هذين المستويين متصلان ببعضهما البعض أشد الاتصال. وينبغي أن ندرك أن الأفراد يمكن ترتيبهم على متصل Continum أحد طرفيهِ حالة التوافق (الصحة النفسية) والطرف الآخر سوء التوافق، وهذا يعني أن الصحة النفسية، وسوء التوافق إنما يتداخلان بعضهما في بعض؛ فليس هناك حد فاصل للصحة النفسية يفصلها عن سوء التوافق (أحمد، 1999).

وقد عرف بطرس (2008) التوافق بأنه سلوك يتضمن السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية، وقواعد الضبط الاجتماعي، والتغير الاجتماعي والأساليب الثقافية السائدة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي السليم، والعلاقات الناجحة مع الآخرين، وتقبل نقدهم وسهولة الاختلاط معهم، والسلوك العادي مع أفراد الجنس الآخر، والمشاركة في النشاط الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية.

مستويات التوافق النفسي: يمكن النظر إلى هذا المفهوم من زوايا متعددة منها:

1-التوافـــق الشخصـــي:

يشير إلى التوازن بين الوظائف المختلفة للشخصية، من تحقق للسعادة في النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية.

2-التوافـــق الاجتماعــــي:

يعنى أن ينشئ الفرد علاقة منسجمة مع البيئة التي يعيش فيها، والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومعاييره الاجتماعية .

3-التوافـــق المهنـــــي :

يتضمن هذا التوافق الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريبا لها، ويدخل في مرحلة الإنجاز والكفاءة والإنتاج، والشعور بالرضا والنجاح، والعلاقات الطيبة مع الزملاء والأساتذة .

وهذه التوافقات تعتبر مهمة من مهمات المؤسسات التعليمية التي تعد الشباب في هذه المرحلة العلمية البنائية التي تتشكل فيها شخصيات المتعلمين.

الخطوات الأساسية في عملية التوافق:

تمر عملية التوافق بعمليات عدة يمكن تبوبيها على النحو الآتي:

1. وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص .
2. وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف، ويحبط إشباع الدافع.
3. قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.
4. الوصول أخيراً إلى حل يمكن من التغلب على العائق، ويؤدي إلى الوصول إلى الهدف، وإشباع الدافع، ولكن هناك أناساُ لا يستطيعون أن يتغلبوا على العوائق التـــــي تعترضهم فيتجنبون هذه العوائق ويؤدي ذلك إلى ابتعادهم عن أهدافهم الأصلية، ويعانون من الإحباط الوارد لدى أحمد (1999) .

نظريات التوافـــــق:

1. مدرسة التحليل النفسي:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الحياة عبارة عن سلسلة من الصراعات تعقبها إشباعات أو إحباطات، كما تفترض هذهِ المدرسة أن الشخصية تتكون من ثلاثة نظم أساسية وهي: الهو Id، والأنا Ego، والأنا الأعلى Super Ego، وبالرغم من أن كل جزء من هذه الأجزاء لهُ ديناميانهِ وخصائصهِ وميكانزماتهِ ومبادئهِ التي تعمل وفقها، فإنها جميعاً تتفاعل معاً تفاعلاً وثيقاً بحيث يصعب فصل تأثير كلٍ منهم عن الآخر، وأن السلوك في الغالب هو محصلة التفاعل بين هذه النظم الثلاثة، ونادراً ما يعمل أحد هذه النظم بمفرده دون النظامين الآخرين (بطرس،2008).

ويرى أتواتر Atwater (1990) أن هذه النظرية أكدت على أن التوافق السوي يحدث من خلال إشباع الغرائز، وتقليل العقاب والشعور بالذنب، ومن ثم تعلم كيفية التعامل مع الصراعات الداخلية (المجالي،2006).

2. المدرسة السلوكية:

ترى المدرسة السلوكية التوافق على أنه اكتساب الفرد لمجموعة من العادات المناسبة والفعالة في معاملة الآخرين والتي سبق أن تعلمها الفرد، وأدت إلى خفض التوتر عندهُ أو أشبعت دوافعه وحاجاته، وبذلك دعمت وأصبحت سلوكاً يستدعيه الفرد كلما وقف في ذات الموقف مرة أخرى، وهكذا يرى أصحاب الاتجاه السلوكي أن السلوك التوافقي هو الذي يؤدي إلى خفض التوتر الناتج عن إلحاح الدوافع، والفرد بتعلمه يميل إلى تكراره في المواقف التالية، ويكون ثباته حسب عدد مرات التدعيم، وقدرة الإثابة التي وفرها(بطرس،2008: 99- 100).

3. المدرسة الإنسانية:

يؤكد أنصار الاتجاه الإنساني على خصوصية الإنسان بين الكائنات الحية، وعلى أن التحدي الرئيسي أمام الإنسان هو أن يحقق ذاته كإنسان, ومن أبرزهم ماسلو (Maslow) الذي وضع الدوافع على شكل سلسلة أو هرم متدرج من الحاجات تبدأ بالحاجات الفسيولوجية مثل الجوع والعطش ثم تأخذ في الارتقاء نحو حاجات نفسية أعلى كالحاجة إلى الأمن والانتماء، والحب والتقدير الإيجابي، وتحقيق الذات، وأن التوافق يرتبط بتحقيق الذات، وأن سلوك الإنسان في الحياة ليس محكوماً بالدوافع على الإطلاق، بل محكوماً بالدوافع غير المشبعة لأنها دوافع تظل تعمل، وتوجه سلوك الفرد (Maslow,1970).

أما كارل روجرز (Rogers) فيرى أن التوافق والانسجام يتحقق للفرد عندما تكون الذات المثالية للفرد Self-Ideal والذات الحقيقية Real-Self على استقامة واحدة ، وإذا كانتا خارجتين من نفس الاستقامة فيحدث عدم التوافق والانسجام، وتظهر هذه الحالة غالباً عند التعرض للضغط النفسي (Rogers,1989)، ويحدث التوافق عندما تتسق معظم الطرق التي يختارها الفرد لسلوكه مع مفهومه عن ذاته، فمفهوم الذات يقصد به فكرة الشخص عن نفسه. ويتكون نتيجة احتكاك الشخص مع بيئته الاجتماعية التي يعيش فيها. ويمثل عاملاً هاماً في إدراك المواقف التي يتعرض لها في حياته، وإذا كان مفهوم الذات إيجابياً يكون الفرد أكثر قدرة على التعامل مع مصادر الضغوط، أما إذا كان مفهوم الذات سلبياً فان الفرد يدرك الموقف على أنه يمثل تهديداً وخطراً على مستوى التوافق لديه، ومن ثم يكون عرضة للضغوط والضيق والقلق، وتدافع الذات عن نفسها من

خلال الحيل الدفاعية المختلفة، وإن استجابة المواجهة تجاه المواقف في البيئة تتأثر بمفهوم الذات، بمعنى أن مفهوم الذات عامل هام في تحديد سلوك المواجهة.

مجالات التوافق النفسي :

تعددت مجالات التوافق فنجد منها التوافق العقلي والتوافق الدراسي، والتوافق المهني، والتوافق الجنسي, والتوافق الزواجي، والتوافق السياسي والاقتصادي والديني، ويكون ذلك تبعاً لتعدد مواقف حياة الفرد، إلا أن معظم الباحثين في ميدان علم النفس يتفقون على أن بُعدي التوافق الأساسيين هما: البعد النفسي، والبعد الاجتماعي، على اعتبار أن تلك المظاهر المتعددة يمكن ضمها إلى بعضها لتشكل عناصر البعدين (شاذلي، 2001).

وبما أن الفرد هو عبارة عن وحدة جسمية نفسية اجتماعية لذلك نلاحظ أن البناء البيولوجي إنما يؤثر في الشخصية وفي عملية التوافق، كما تؤثر فيها الظروف الاجتماعية التي عاشها الفرد.

لذلك فإن عملية التوافق تتضمن مستويين رئيسيين: وهي التوافق على المستوى البيولوجي ويشير إلى أن التغير في الظروف ينبغي أن يقابله تغيير وتعديل السلوك بمعنى أنه ينبغي على الكائن الحي أن يجد طرقاً جديدة لإشباع رغباته وإلا كان الموت حليفه، أي أن التوافق هنا إنما هو عملية تتسم بالمرونة والتوافق المستمر مع الظروف المتغيرة (الداهري، 2008). أما التوافق على المستوى الاجتماعي فهو يعني علاقة حسنة بين الفرد والبيئة. ويكون فيه التغيّر للأحسن، فالفرد يولد مزوداً بأنواع شتى من الاستعدادات الجسمية والعصبية والنفسية، وهذه كلها تحتاج إلى تشذيب وتهذيب، وتقوم الأسرة بجزء، يقوم الاتصال والاحتكاك بالمجتمع بالجزء الآخر، أي أن البيئة تقدم المادة الخام، كما تقدم الثقافة القيم والمعايير (أحمد،1999).

معايير التوافق الاجتماعي:

لتحقيق التوافق الاجتماعي يجب الأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

- أن يتقبل الفرد الآخرين كما يتقبل ذاته، وأن يضع نفسه في مكان الآخرين بمعنى أن يكون قادراً على التفكير والشعور والتصرف بنفس الطريقة التي يعقلها الآخرون.
- أن يكون لديه ميل إلى تقديم إلى المساعدة إلى الآخرين، كما فسرت الباحثة " هيرلوك" Harlock عن الباحثة " برانديت" Brandt بأن الأشخاص القابلين لذاتهم أحرار في أن يكونوا هم أنفسهم مدركين لإمكاناتهم وقدراتهم على التطور، ومساعدة الآخرين على تحقيق ذاتهم.
- المشاركة بحرية في أنشطة الجماعة، وهذا يتطلب من الفرد أن يسخر مهارته، وإمكاناته لصالح الجماعة وفي هذه الحالة فإنه سيحظى بقبول الجماعة واحترامها كما أنه سيستفيد من نتائج مهارات وأنشطة الأفراد والآخرين.
- أن تكون أهداف الفرد منسجمة مع أهداف الجماعة، فإذا كانت أهداف الجماعة تقوم أساساً على احترام حقوق الآخرين بمعنى أن أهداف الشخصية يجب أن لا تتعارض مع الهدف الإنساني الكبير وإلا حدث التناقض والتضارب بين أهداف الفرد وأهداف الجماعة، ومن هنا ينشأ الصراع.
- شعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية بين أفراد الجماعة، ويقصد بذلك التعاون والتشاور معهم في حل أو مناقشة ما يواجهه من مشكلات اجتماعية، أو تنظيمية تخص أمور الجماعة وتنظيم حياتهم وأعمالهم، ويرافق ذلك احترام الفرد لآراء الآخرين، والمحافظة على مشاعرهم (حشمت وباهي، 2007) .

التوافق النفسي الاجتماعي:

يرى علماء النفس والمختصين في التوافق على أنه من المتطلبات الهامة في حياة الفرد؛ فالانسان اجتماعي بطبيعته، ورغم ما يتميز به من خصائص نبيلة فعملية التوافق لن تحدث إلا بقدر ما يحققه الفرد من اندماج وتجاوز صراعات في ضوء متطلبات المجتمع. ويرى كوبي " Kube" ولهنير " Lehner" (1964) أن تحقيق التوافق العام (النفسي الاجتماعي) يشترط عناصر أساسية هي:

1- وعي الفرد بذاته من خلال معرفة جوانب الضعف والقوة.

2- زيادة الوعي بالآخرين وبحاجاتهم ورغباتهم، واحترام آرائهم.

3- زيادة الوعي بمشكلاتهم وأبعادها، وأهميتها ودرجاتهم (بوشاشي، 2013)

وبناء على ما سبق يمكن القول أن التوافق النفسي الاجتماعي هو قدرة الفرد على التوفيق بين ذاته من رغبات ومتطلبات والبيئة التي يعيش فيها، وقدرته على بناء علاقات اجتماعية، والالتزام بالعادات والتقاليد، ومنظومة القيم السائدة في المجتمع.

وتبقى عملية التوافق النفسي الاجتماعي للفرد ذات أهمية في تحقيق الأهداف، وإشباع الحاجات، وفي الوقت ذاته فإنها السبيل إلى رضا النفس، واستبعاد التوتر، وتحقيق الاستقرار، وتعديل السلوك لإحداث علاقة توافق بين الفرد وبين البيئة مما يضمن السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومعاييره الاجتماعية، وتحقيق الرضا عن الذات.

ويلاحظ مما سبق أن التوافق النفسي والاجتماعي له أثر كبير في حياة الفرد، كما أنه مؤشر هام يستدل به للحكم على الصحة النفسية لدى الفرد من خلال حله لصراعاته وتوتراته الداخلية كما أنه الأداة التي تساعد الفرد على إقامة علاقات مناسبة، ومسايرته لأعضاء الجماعة التي ينتمي إليها، ويحظى بتقديرهم واحترامهم، وربما يتجاوز الأمر ذلك إلى امتلاكه لقدرات تأثيرية هامة في حياة الجماعة، وقيادتها في المجالات المهنية والإنسانية كافة ومن خلال دراسة التوافق النفسي والاجتماعي يمكن تحديد الأركان الأساسية التي من خلالها يمكن الحكم على الوضع النفسي والاجتماعي للطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية .

الموهبـــــــة: Talent

إن المتتبع لحركات الإصلاح المدرسي والتطوير التربوي في الدول المتقدمة، يجد أن قضية الكشف عن الطلبة الموهوبين ورعايتهم، وتوجيه الإهتمام لتطوير المناهج الخاصة بهم، كانت ولا تزال تتصدر قائمة الأولويات في مشروعات الإصلاح وخطط التطوير، وربما كان ذلك مستندا إلى قناعة راسخة بأن تطوير الأساليب في التعامل مع الموهوبين في الحاضر والمستقبل هو في حقيقة الأمر يشكل العصب الرئيسي في صناعة المعرفة المعلوماتية والتقنية وإدارتها وتوظيفها لهم (Dept. of Education 1993).

ويُعرّف الموهوب بأنه" الفرد الذي يتمتع بذكاء رفيع يضعه في الطبقة العليا التي تمثل 2% ممن في سنه " (سليمان، 2002).

وإلى عهد قريب جداً لم تكن حاجات الطلبة الموهوبين تؤخذ في الاعتبار عند تخطيط البرامج وإعداد المناهج الدراسية إلاّ أن التيارات التربوية الحديثة أكدت ضرورة أخذ حاجات

الموهوبين بعين الاعتبار، مثلما تؤخذ حاجات باقي فئات ذوي الاحتياجـــات الخاصـــة في الاعتبـــــار، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها:

1- **أن التربية الخاصة حق للموهوب كما هي حق لباقي الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة:** فقد أشارت الدراسات والبحوث الميدانية أن الموهوب يحتاج إلى مساعدة ودعم ومساندة من قبل من يحيطون به، لكي ينجح ويثبت جدارته وقدراته، ولتُصقل مواهبه بالشكل الصحيح (الظاهر،2005).

2- **أن مناهج التعليم العام قاصرة عن تلبية حاجات الموهوبين وإشباع رغباتهم.**

غالبا ما تُعد مناهج التعليم العام لتُلبي حاجات وتُحاكي قدرات الفئة الغالبة من الطلبة، وهم العاديون، بينما يعاني الطالب الموهوب داخل الصف العادي من مشكلات الملل والضجر ونقص المعلومة التي تتحدى قدراته، ولقد أكدت الدراسات أن نسبة من المتسربين من المدارس هم متفوقون وموهوبون (الداهري، 2005).

3- **أن رفاه المجتمع وتنميته بيد هؤلاء الموهوبين.**

فمهما امتلك المجتمع من ثروات مادية فإن الثروة البشرية المشغلة لتلك الثروات تبقى الأهم والموهوبون هم ينبوع القدرات الذي لا ينضب، فهم المفكرون والمخترعون والمكتشفون، وهم القادة والمختصون، وهم الأساس في تحريك عجلـــة التقدم والتطور البشري، إذ لا يمكن لمجتمع أن ينعم بالرفاه ورفعة الشأن دون رعايـــــة مناسبة للموهوبين من أبنائه). Gallagher, 1985)

4- **أن مبدأ تكافؤ الفرص يجب أن يطبق بمعناه التربوي الصحيح .**

يدعى بعض المهتمين أن تفريد الموهوبين ببرامج خاصة ورعاية مغايرة عما يحصل عليه باقي الأقران ينافي مبدأ تكافؤ الفرص الذي تدعيه النظم الديمقراطية، وأن العدالة الاجتماعية تنادي حقاً بتكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع؛ لكن كل بحسب ما تسمح به قدراته، ولقد أكد الخبراء التربويون أن هناك خلطاً واضحاً في تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص الذي عني أصلاً بتهيئة الظروف الملائمة لكل طالب كي يتقدم بأقصى ما تسمح به طاقاته وأن يحقق ذاته، وقد ورد هذا المعنى في كتاب العزيز حين قال عز وجل: " ضرب الله مثلاً عبداً مملوكاً لا يقدر على شيء ومن رزقناه منا رزقاً حسنا فهو ينفق منه سرا وجهرا هل يستوون، الحمد لله بل أكثرهم لا يعلمون، وضرب الله مثلاً رجلين أحدهما أبكم لا يقدر على شيء وهو كلٌّ على مولاه أينما يوجهه لا يأت بخير هل يستوي هو ومن يأمر بالعدل وهو على صراط مستقيم) (النحل: 75-76).

5-أن النمو المتوازن للموهوب ضرورة للاستفادة من طاقاته الكامنة .

يدعي بعض المعارضين لتقديم خدمات تربوية خاصة بالموهوبين أن هؤلاء الطلبة لا يحتاجون إلى مساعدة لأن قدراتهم ونموهم المتسارع يؤهلهم للنجاح في الدراسة والحياة دون تدخل مباشر ممن حولهم؛ غير أن الواقع أثبت غير ذلك، فمهما كان النمو العقلي متسارعا لدى الموهوب تبقى جوانب شخصيته الأخرى (الجسمية والانفعالية والاجتماعية) في قصور مقارنة بالنمو العقلي، فكلما كان العمر العقلي أكبر من العمر الزمني، كبرت الفجوة في باقي مجالات النمو، وظهر القصور واضحا في أداء الموهوب وتوافقه النفسي الاجتماعي وتكيفه مع من حوله؛ وعليه فإن حرمان الموهوب من الرعاية والدعم والمساعدة سيجعله عرضة

للكثير من مشكلات التوافق والتكيف، بل من الممكن التعرض للانحدار في القدرات (جروان،2002).

ولذا فقد بدأ الاهتمام بالموهوبين فعلياً بالمملكة عام 1412هـ، من خلال دراسة مشروع برنامج للكشف عن الموهوبين ورعايتهم في المملكة، والذي تأسس عام 1417هـ بدعم وإعداد من مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، وتم تطبيقه في المدارس التابعة لوزارة المعارف، كما تم إنشاء إدارة عامة تعنى بالإشراف على اكتشاف الموهوبين ورعايتهم عام 1421هـ، وكان من أهم أهدافها إعداد الأساليب والبرامج المناسبة لتقديم الرعاية التربوية والنفسية والاجتماعية للموهوبين (الإدارة العامة لرعاية الموهوبين بوزارة المعارف،2001).

وقد تبع ذلك الخطوة الهامة، وهي إنشاء مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين عام 1420هـ، وتهدف هذه المؤسسة إلى اكتشاف الموهوبين من الذكور والإناث ورعايتهم (المسند، 2000).

وقد لاحظ الباحث من واقع عمله الميداني كمدرس في مدارس المملكة العربية السعودية توجاً متسارعاً واهتماماً واضحاً بالاهتمام بالموهوبين من خلال إقامة صفوف لهم في المدارس ومراكز خاصة تخصهم ببرامج ذكائية منمية لقدراتهم العقلية.

ثانياً: الدراســـات السابقـــــة

فيما يلـي عـرض لأهم الدراسـات السـابقة التـي توصـل إليهـا الباحـث وذات العلاقـة بموضـوعي المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي مرتبة زمنياً.

أولا: الدراسات العربية:

1. دراسة (الطحان، ٢٠٠٠) بعنوان:" أثر الأنماط القيادية على رضا العاملين وإبداعاتهم الإدارية"، وهي دراسة استكشافية في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية ، وقد هدفت الدراسة إلى تشخيص الأنماط القيادية للمديرين العاملين في الشركات الصناعية المشمولة بالدراسة، وتعرف مستويات الإبداع الإداري الذي وصلت إليه هذه الشركات، كما هدفت إلى معرفة أثر الأنماط القيادية في رضا العاملين وإبداعاتهم الإدارية في تلك الشركات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في استخلاص النتائج ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي والإبداع الإداري، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري.

2. دراسـة مديحـة (2003) هـدفت الدراسـة إلـى الوقـوف علـى العلاقـة بـين التوافـق النفسـي والاجتمـاعي والتحصـيل الدراسـي لـدى الأطفـال المحـرومين من الأب وغيـر المحـرومين، ودراسـة التوافـق النفسـي والاجتمـاعي لـدى الأطفـال المحـرومين مـن الأب بالوفـاة علـى فتـرات زمنيـة متباعدة ،وقد تكونت العينة من (150) طفلا من الذكور منهم (100) حرموا من الاب بالوفاة علـى فتـرات متباعـدة و (50) غيـر محـرومين مـن المـدارس الابتدائيـة، وتتـراوح أعمـارهم بـين (8-13 سنة) وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات منها قائمة ملاحظة سلوك الأطفال

في المدارس ودرجات التحصيل الدراسي، استبانة لقياس التوافق النفسي والاجتماعي للأطفال من إعدادها . وتوصلت الدراسة إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأطفال المحرومين وغير المحرومين في التحصيل الدراسي لصالح عينة الأطفال غير المحرومين من الأب.

3. دراسة العطاس (2004) بعنوان :تطوير طرق اكتشاف ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية . هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الموهبة والمفاهيم المرتبطة إلى جانب التعرف بشكل عام على خصائص الطلاب الموهوبين والتعرف على طرق الاكتشاف وأساليب الرعاية للموهوبين بشكل عام، والاطلاع على الملامح العامة لخبرة الولايات المتحدة الأمريكية في اكتشاف ورعاية الموهوبين . واستخدم الباحث (المنهج الوصفي المقارن) لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن الاهتمام بالموهوبين يقوم على فلسفة وآليات وممارسات، فأما الفلسفة فهي المبادئ والعقائد التي يؤمنها المجتمع، وأما الآليات فهي طرق وأساليب كشف ورعاية الموهوبين، وأما الممارسات فهي قائمة على أن كل مجتمع يحدد له الممارسة الملائمة وفق الفلسفة التي يؤمنها والآلية التي يراها متوافقة مع هذه الفلسفة؛ فلكل من السعودية وأمريكا فلسفتها وآلياتها وممارستها في رعاية الموهوبين فقد اتسمت الأنظمة التعليمية الأمريكية بسرعة التكيف والشعور بالتحدي وإبراز الهوية للمواطن الأمريكي، والعمل الجاد لإعداد وتطوير الموهوبين ورعايتهم، فيما أظهرت قصوراً في برامج رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعوديةاتضح في الإمكانات المادية والميزانيات التي خصصت لها.

4. وتعرضت دراسة (عياصرة, 2006), إلى العلاقة بين المهارات القيادية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وبين دافعية معلمي هذه المدارس نحو مهنتهم, وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (1141) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية من حملة درجة البكالوريوس, واستخدم الباحث استبانة وصف المهارات القيادية من وجهة نظر المعلمين، وإستبانة قياس دافعية المعلمين نحو مهنتهم, وكان من أبرز نتائجها شيوع النمط القيادي الديمقراطي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن يليه النمط الأوتوقراطي، وجاء النمط التسيبي في المرتبة الأخيرة.

5. وهدفت دراسة حبايب وأبو مرق (2009) إلى معرفة واقع التوافق بمجالاته الأربعة (الاجتماعي، والدراسي، والانضباطي، والانفعالي) لدى طلبة جامعة النجاح، كما هدفت إلى معرفة الفروق في واقع التوافق تبعاً للمتغيرات موضع الدراسة والتفاعل فيما بينها (الكلية، الجنس، وتغيير التخصص، والإقامة في مكان وجود الجامعة)، تكونت العينة من (845) طالباً وطالبة منهم (346) طالباً و (499) طالبة، واستخدم الباحثان مقياس التوافق الجامعي الذي أعده جمال الليل (1993)، وقد أشارت النتائج إلى أن واقع التوافق بجميع أبعاده الأربعة إيجابية لدى أفراد العينة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التوافق إلا في المجال الانفعالي وذلك في متغير الكلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في المجال الانضباطي في متغير تغيير التخصص، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في المجالين (الاجتماعي، والانفعالي) في متغير الجنس، وعدم وجود فروق في متغير الإقامة في مكان تواجد الجامعة في المجالين (الانضباطي، والانفعالي)، ووجود فروق دالة إحصائياً في

المجالات (الاجتماعي، والدراسي، والانفعالي) وفقاً لمتغير تغيير التخصص لصالح الطلبة الذين لم يغيروا تخصصهم في المجالين الاجتماعي والدراسي والدرجة الكلية.

6. هدفت دراسة ستي(2013) الى الكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي و الدافعية التعلم لدى طلاب مرحلة الأولى الثانوية في الجزائر، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحقيق غايات هذه الدراسة، كما تم الاعتماد على اختبار الشخصية للمرحلة الاعدادية والثانوي لعطية محمود وذلك للقياس التوافق النفسي، ومقياس الدافعية للتعلم ليوسف قطامي لقياس الدافعية للتعلم، وقد طبقت الأداتين على عينة عشوائية بسيطة بلغت (211) طالب وطالبة من السنة الأولى من مرحلة التعليم الثانوي بمدينة تقرت وتوصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي والدافعية للتعلم لدى تلاميذ سنة الأولى ثانوي، ولا توجد فروق دالة إحصائيا في التوافق النفسي لدى تلاميذ سنة الاولى ثانوي باختلاف الجنس ذكور إناث، ولا توجد فروق دالة إحصائيا في التوافق النفسي لدى تلاميذ سنة الاولى ثانوي باختلاف التخصص (علمي، أدبي) في حين وجدنا توجد فروق دالة إحصائيا في الدفعية لتعلم لدى تلاميذ سنة الاولى ثانوي باختلاف الجنس وتوجد فروق دالة إحصائيا في الدفعية لتعلم لدى تلاميذ سنة الاولى الثانوية باختلاف التخصص.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

1. هدفت دراسة دودل(Dodle,2002) إلى معرفة المهارات القيادية المطلوبة لمدير المدرسة الفعال كما يدركها مديرو المدارس الابتدائية في ولاية الباما, وقد تكونت عينة الدراسة من (115) مديراً ومديرة واستخدمت استبانة مكونة من (47) مهارة موزعة على خمسة محاور هي علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، والإدارة العامة، وإدارة الأفراد، والقيادة التعليمية، والخدمات الطلابية وأظهرت النتائج وجود اختلاف بين المهارات الفعلية لمدير المدرسة والمهارات اللازم توافرها لتأدية مهمات وظيفة مدير المدرسة كما يدركها مدراء المدارس وأوصت الدراسة بإجراء دورات، وبرامج في تنمية وتطوير المهارات والكفايات القيادية لدى مدراء المدارس عند توليهم لهذا المنصب.

2. وكشف دراسة الخضر (2007، AL-Kheder) عن المهارات القيادية التي يحتاجها القادة في المواقع القيادية المختلفة حسب تصورات القادة المرؤوسين في القطاع العام والخاص في الكويت، وأشارت النتائج إلى أن هناك (12) كفاية ضرورية حسب تصورات القادة الموظفين المشاركين في هذه الدراسة، وتمثلت في الثقة بالذات والموثوقية والالتزام والتقويم الذاتي الصحيح، والتخطيط والتأثير على الآخرين، والوعي الانفعالي، وضبط الذات والتحفيز نحو التغيير، والسعي وراء الإنجاز.

3. هدفت دراسة (الفهيدي، 2009) إلى التعرف إلى أنماط السلوك القيادي السائدة لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم، وتكونت عينة الدراسة من

جميع رؤساء الأقسام العاملين في إدارات التربية والتعليم في محافظة تعز والبالغ عددهم (250) رئيس قسم، حيث تم توزيع (250) استبانة، وقد تم استعادة (205) صالحة للتحليل، وتم التوصل إلى كل الأنماط القيادية سائدة في إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز وبدرجة متوسطة، ويقيم رؤساء الأقسام مستوى المناخ التنظيمي في إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز وبدرجة متوسطة، كما وجدت علاقة سالبة بين النمط القيادة الديمقراطي والحر والمناخ التنظيمي في إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز، وإن كان هناك علاقة بين الأنماط القيادية وبعض مجالات المناخ التنظيمي، وهذا يعود لسبب الاختلاف في المؤهلات والخبرة والعوامل الأخرى المؤثرة على الأنماط القيادية.

4. وتعرضت دراسة شارما(Sharama,2011) إلى اتجاهات مديري المدارس نحو المهارات القيادية من حيث الجودة والإمكانات كما هدفت إلى اختبار العلاقة ما بين مستوى إدراك المعلمين لإمكانات القيادة لدى مديرهم، وجودة مهارات القيادة في تقمص الأدوار، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، والراحة. وتم اختيار(300) معلم ومعلمة في مدارس ماليزيا, كما تم تصميم استبانة لأبعاد مهارات القيادة وتوزيعها على العينة، وتوصلت الدراسة إلى أن لدى المديرين تصوراً مرتفعاً وإمكانية معقولة في الوصول إلى أبعاد ومهارات القيادة، بينما أظهرت أداء متوسطاً بالنسبة لمعايير مهارات القيادة، كما توصلت إلى وجود علاقة إيجابية قوية ما بين مستوى إدراك المعلمين لأبعاد مهارات القيادة وبين إمكانات المديرين القيادية.

ويلاحظ أن الدراسة الحالية قد تفردت عن الدراسات السابقة باعتبارها دراسة عملت على ربط متغيرين وهما المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي، وخاصة لدى فئة الموهوبين من الطلبة؛ إذ لم يتم التعرض لذلك حسب ما توافر للباحث في قاعدة البيانات والأبحاث، ولم تبحث في المملكة العربية السعودية بشكل خاص، ونظراً لأهمية بحث هذا المجال وحاجة البيئة السعودية له، فقد تم إجراء الدراسة الحالية لمعرفة مستوى المهارات القيادية ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي، والعلاقة بينهما لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية.

الفصـــــــل الثالث

الطريقـــــــة والإجـــــراءات

يتضمّن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة وأفرادها، والأدوات المستخدمة فيها وأدلة صدقها وثباتها، وكذلك وصفاً للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، إضافة إلى تصميم الدراسة وعرضاً لمتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في استخلاص نتائج الدراسة.

منهج الدراسة:

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراســـــة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الموهوبين في مدارس منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية، حيث يبلغ عدد الطلبة في هذه المدارس حسب إحصائية العام الدراسي 2013/2012 وحسب سجلات وزارة التربية والتعليم السعودية(162) طالباً وطالبة منهم (82) طالباً و(80) طالبة، موزعين على مختلف مدارس التميز في المناطق المختلفة، ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة الخاص بالطلبة الموهوبين فقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة . وتكون عينة الدراسة هي جميع أفراد مجتمع الدراسة، والجدول (1) يوضح التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1)

عينة الدراسة موزعين حسب الجنس

	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	82	50.6
	أنثى	80	49.4
	المجموع	162	100.0

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الأداتين الآتيتين:

1. مقياس المهارات القيادية : تم بناء أداة لقياس المهارات القيادية لدى عينة الدراسة استناداً إلى الأدب النظري المتعلق بالقيادة، والمقاييس التي أعدت لهذه الغاية، وقد اشتمل المقياس على(36) فقرة وبعد عرضها على المحكمين أصبحت الفقرات (31) فقرة موزعة على ثلاثة أنواع من المهارات هي المهارات الإنسانية والفكرية والإدارية.

2. مقياس التوافق النفسي والاجتماعي: تم استخدام مقياس التوافق النفسي والاجتماعي المصمم من قبل (العربي وإسماعيل, 1998) الذي تضمن سبعة مجالات هي : العلاقات المنزلية، العلاقات الاجتماعية، الثبات الانفعالي، الشعور بالمسئولية، الواقعية والحالة المزاجية والقيادة التعرف إلى التوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، وقد تم تطويره ليتناسب مع البيئة السعودية، واستقر على (21) فقرة.

صدق مقياس الدراسة:

تم عرض المقياسين على اثنى عشر محكماً من المختصين في الإدارة التربوية وعلم النفس التربوي والعلوم التربوية في جامعة البلقاء التطبيقية/ كلية الأميرة عالية الجامعية، والملحق (1) يوضح أسماء المحكمين وتخصصاتهم، وبناء على ملاحظاتهم تم تغيير بعض الكلمات والصياغات في الأداة، وتم اعتماد نسبة إتفاق 80% من ملاحظات المحكمين، إذ تكون المقياس الأول من (31) فقرة والمقياس الثاني من (21) فقرة.

ثبات مقياس الدراسة:

تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (2)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
المهارات الإدارية	0.87	0.83
المهارات الإنسانية	0.89	0.86
المهارات الفكرية	0.90	0.80
المهارات القيادية	0.86	0.88
مقياس التوافق الاجتماعي	0.89	0.93
الدرجة الكلية	**0.87**	**0.89**

تصحيح المقياس:

تمت عملية تصحيح المقياس من خلال الاطلاع على إجابة المفحوصين للفقـــرات التي يتبع كلاً منها تدريج خماسي وفقا لمقياس ليكرت، حيث يمثل التدريج الخماسي الفئـــات التالية على الترتيب (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وإعطاء كل منها قيمة كما يلي (5، 4، 3، 2، 1)، بالترتيب وللحكم على المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي ، فقد تم اتباع المعيار التالي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الذي يكون أقل من 2.33 يمثل مستوى منخفضاً.
- المتوسط الحسابي للفقرة الذي يكون من 2.34- 3.66 يمثل مستوى متوسطاً.
- المتوسط الحسابي الذي يكون من 3.67 – 5 يمثل مستوى مرتفعاً.

إجراءات الدراسة:

قام الباحث بمجموعة من الإجراءات لتحقيق أغراض الدراسة، وفيما يأتي أهم هذه الإجراءات:

- الحصول على إحصائية بأعداد الطلبة الموهوبين.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينته.
- الحصول على كتب تسهيل مهمة من جامعة البلقاء التطبيقية .
- تجهيز أداتي الدراسة والتأكد من صدقهما وثباتهما.
- تم توزيع أداتي الدراسة على العينة، ومن ثم قام الباحث بنفسه بجمع الاستبانات.
- تم إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب.
- تم تحليل البيانات والتوصل للنتائج وبناء عليها تم تقديم بعض التوصيات .

المعالجة الإحصائية:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم احتساب المتوسطات والإنحرافات المعيارية.

2- للإجابة عن السؤال الثالث تم احتساب معامل ارتباط بيرسون.

3- للإجابة عن السؤال الرابع تم احتساب العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية حسب الجنس (ذكر، أنثى)، واحتساب قيمة (ز) لبيان الفروق في قوة العلاقة الارتباطية بين فئات المتغيرات.

الفصـــــل الرابــع

نتائـــــج الدراســـــة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة، وبعد جمع البيانات تم التعرف على المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي ، وأثر اختلاف الجنس وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلتها:

1- ما مستوى المهارات القيادية لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

2- ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس؟

وللاجابة عن تلك الأسئلة قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة المتمثلة في استبانات على عينة من الطلبة الموهوبين، ثم قام الباحث برصد البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية)SPSS، وفيما يلي عرض لتلك النتائـــج:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى المهارات القيادية لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	المهارات الإنسانيـــــة	4.28	.834	مرتفع
2	3	المهارات الفكريـــــــة	4.26	.593	مرتفع
3	1	المهارات الإداريـــــــة	4.19	.549	مرتفع
		مقياس المهارات القيادية	4.23	.479	مرتفع

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد جاءت جميعها بمستوى مرتفع ؛ إذ تراوحت مابين (4.19-4.28)، حيث جاء مجال "المهارات الإنسانية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.28)، بينما جاء مجال "المهارات الإدارية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وبلغ المتوسط الحسابي لمقياس المهارات القيادية (4.23).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: المهارات الإدارية

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	4	لدي المقدرة على استثمار طاقات الآخرين بعمل إيجابي	4.51	.806	مرتفع
2	10	أقوم بواجباتي بحيوية ونشاط	4.45	.849	مرتفع
3	2	اعتمد على قاعدة بيانات في اتخاذ القرارات	4.41	.839	مرتفع
3	8	أهتم بمظهري الخارجي في المدرسة	4.41	.874	مرتفع
5	5	أُخطط المهمات في ضوء إطار زمني محدد	4.31	.752	مرتفع
6	7	لدي المقدرة على إقناع الآخرين بالأفكار الجديدة	4.30	1.080	مرتفع
7	13	أتمتع بالهدوء في مواجهة الأزمات التي تواجهني	4.29	1.026	مرتفع
8	14	أستطيع ضبط انفعالاتي	4.25	1.005	مرتفع
8	15	أتقبل النقد من الآخرين	4.25	.997	مرتفع
10	9	أتحمل المسؤولية في إنجاز العمل	4.22	.897	مرتفع
11	11	أستطيع تحليل البيانات	4.20	1.022	مرتفع
12	6	أعتمد مبدأ الأولويات في الإنجاز (الأهم، فالمهم)	4.09	1.102	مرتفع

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفع	1.134	3.99	أجد الحلول والوسائل لمواجة المواقف	12	13
مرتفع	1.133	3.97	أحفز الآخرين للمشاركة في صناعة القرارات	3	14
منخفض	1.331	3.23	لدي المقدرة على اتخاذ القرارات	1	15
مرتفع	**.549**	**4.19**	**المهارات الإدارية ككل**		

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (3.23–4.51)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "لدي المقدرة على استثمار طاقات الآخرين بعمل إيجابي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (4.51)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) ونصها "لدي المقدرة على اتخاذ القرارات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.23). وبلغ المتوسط الحسابي للمهارات الإدارية ككل (4.19).

المجال الثاني: المهارات الإنسانية

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الإنسانية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفع	.991	4.33	أتمتع بمهارات اتصال فعالة	16	1
مرتفع	.986	4.28	أستمع للآخرين بوعي واهتمام	18	2
مرتفع	1.009	4.27	ألبي احتياجات الآخرين	17	3
مرتفع	1.016	4.27	أفهم مشاعر الآخرين باستمرار	19	4

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفع	1.019	4.23	أسعى إلى تحفيز الآخرين على الأعمال التي يقومون بها	20	5
مرتفع	**.834**	**4.28**	**المهارات الإنسانية ككل**		

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (4.23-4.33)، حيث جاءت الفقرة رقم (16) والتي تنص على "أتمتع بمهارات اتصال فعالة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.33)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) ونصها "أسعى إلى تحفيز الآخرين على الأعمال التي يقومون بها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.23). وبلغ المتوسط الحسابي للمهارات الإنسانية ككل (4.28).

المجال الثالث: المهارات الفكرية

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات الفكرية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفع	.967	4.35	أقنع الآخرين بضرورة التطوير في بعض الأمور	28	1
مرتفع	.996	4.30	أتمتع بسرعة البديهة وجودة الإجابة	31	2
مرتفع	1.014	4.27	أستطيع إيجاد وتطوير حلول وبدائل جديدة	25	3
مرتفع	1.008	4.27	ابتكر حلول غير نمطية للمشكلات	27	3
مرتفع	1.009	4.27	أتمتع بالمرونة الذهنية بالحوار	30	3
مرتفع	1.047	4.25	أستطيع الاستنتاج ومعرفة أسباب المشكلة	21	6

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	22	لدي المقدرة على التفكير الإبداعي	4.25	1.064	مرتفع
8	29	أتقبل الأفكار الجديدة في المدرسة	4.23	1.023	مرتفع
9	23	لدي المقدرة على تحديد المشكلة	4.22	1.038	مرتفع
9	24	أستطيع معرفة القواعد ذات العلاقة بالمشكلة	4.22	1.051	مرتفع
11	26	أستطيع استثمار الأفكار المرتدة من الآخرين	4.21	1.024	مرتفع
		المهارات الفكرية ككل	**4.26**	**.593**	**مرتفع**

يبين الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (4.21-4.35)، حيث جاءت الفقرة رقم (28) والتي تنص على "أقنع الآخرين بضرورة التطوير في بعض الأمور" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.35)، بينما جاءت الفقرة رقم (26) ونصها "أستطيع استثمار الأفكار المرتدة من الآخرين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.21). وبلغ المتوسط الحسابي للمهارات الفكرية ككل (4.26).

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس التوافق الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	13	أحب طرح الأسئلة في أي موضوع يُناقش أمامي	4.41	.937	مرتفع
2	18	أتلقى الدعم من والدي في الأمور التي تعنيني	4.38	.972	مرتفع
3	11	أكون فرحاً عند تقديم الخدمة للآخرين	4.37	1.002	مرتفع
4	16	أشارك أفراد أسرتي في حل مشكلاتهم	4.36	.970	مرتفع
5	3	يساعدني إيماني بالله على قبول واقعي والتعايش معه	4.28	1.012	مرتفع
5	4	أعتبر التغيير في المجتمع ظاهرة اجتماعية إيجابية	4.28	1.030	مرتفع
5	19	لا يسود التوتر والقلق بيني وبين إخوتي	4.28	.927	مرتفع
8	5	أشعر بالضيق عندما أصاب بأي مرض	4.27	1.016	مرتفع
8	12	يشعرني الآخرون أني شخص مقبول لديهم	4.27	.931	مرتفع
10	1	أؤدي فرائضي الدينية بقناعة تامة	4.25	1.053	مرتفع
10	2	أتجاهل إساءة الناس لي رغم تأثيرها عليّ	4.25	1.029	مرتفع
10	9	لدي الجرأة على الاعتراف بالأخطاء التي ارتكبها	4.25	.935	مرتفع
13	7	يعجبني شكلي ومظهري	4.24	1.062	مرتفع
14	6	أؤمن بصحة المثل القائل (عصفور باليد ولا عشرة على الشجرة)	4.23	1.043	مرتفع
15	8	عند سماع أي خبر مزعج لا أشعر بالفزع	4.22	1.051	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
15	20	أحب المشاركة في المناسبات الاجتماعية	4.22	.989	مرتفع
17	15	أشعر أن الآخرين يغارون مني	4.21	.915	مرتفع
18	21	أحب بأن يشاركني الآخرون مناسباتي الاجتماعية	4.20	1.010	مرتفع
19	17	أشعر بالانتماء إلى أسرتي التي أعيش فيها	4.14	1.025	مرتفع
20	14	أتمتع بحب المعلمين والأصدقاء في المدرسة	4.13	1.046	مرتفع
21	10	أستطيع التعبير عمّا في داخلي بسهولة وجرأة	4.10	1.047	مرتفع
		مقياس التوافق الاجتماعي ككل	**4.26**	**.723**	**مرتفع**

يبين الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (4.10-4.41)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "أحب طرح الأسئلة في أي موضوع يُناقش أمامي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.41)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصـهما "أستطيع التعبير عمّا في داخلي بسهولة وجرأة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.10). وبلغ المتوسط الحسابي لمقياس التوافق الاجتماعي ككل (4.26).

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية

		مقياس التوافق الاجتماعي
المهارات الإدارية	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	.044 .579 162
المهارات الإنسانية	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	.035 .656 162
المهارات الفكرية	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	(**).487 .000 162
مقياس المهارات القيادية	معامل الارتباط ر الدلالة الإحصائية العدد	(**).248 .001 162

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).
** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (8) الآتي:

- عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين التوافق الاجتماعي من جهة وكل من المهارات الإدارية والمهارات الإنسانية من جهة أخرى.
- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين التوافق الاجتماعي من جهة وكل من المهارات الفكرية والمهارات القيادية ككل.

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية حسب الجنس (ذكر، أنثى)، كما تم احتساب قيمة ز لبيان الفروق في قوة العلاقة الارتباطية بين فئات هذه المتغيرات، كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية حسب الجنس واختبار ز للفرق بين معاملات الارتباط

		R	العدد	Z
الجنس	**ذكور**	.315(**)	82	0.961
	إناث	.161	80	

يتبين من الجدول (9) الأتي:

- عدم وجود اختلاف دال إحصائيا ($\alpha \leq 0.05$) في قوة العلاقة الارتباطية تعزى لأثر الجنس.

الفصل الخامس

مناقشـــــة النتائـــــج

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، وفيما يلي مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها الدراسة وفقاً لأسئلتها:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى المهارات القيادية لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية قد جاءت لمجال "المهارات الإنسانية" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي، بينما جاء مجال "المهارات الإدارية" في المرتبة الأخيرة، وقد حلت الفقرة التي تنص على " لدي المقدرة على استثمار طاقات الآخرين بعمل إيجابي" في المرتبة الأولى في المجال الأول بينما جاءت الفقرة التي تنص على " لدي المقدرة على اتخاذ القرارات" بالمرتبة الأخيرة.

وهذا يعني أن الطلبة الموهوبين بحاجة أكثر إلى تدريبهم على استراتيجيات اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية، بينما جاءت الفقرة التي تنص على " لدي المقدرة على استثمار طاقات الآخرين بعمل إيجابي"، وهذا يعني أن النشاطات التي يتعرض لها الطلبة الموهوبون قد أهلتهم إلى استثمار طاقاتهم وطاقات الآخرين ومساعدتهم على الاستفادة منها بأعمال نافعة ومفيدة، ولكن ليس مساعدتهم فيها كما سيتضح بنتائج المجال الثاني.

وجاءت نتائج المتوسطات الحسابية للمجال الثاني مجال (المهارات الإنسانية) للفقرة التي تنص على " أتمتع بمهارات اتصال فعالة " في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة التي تنص علـــــى " أسعى إلى تحفيز الآخرين على الأعمال التي يقومون بها " بالمرتبة الأخيرة.

ويدل ذلك على أن البرامج والمواد التي يتلقاها الطلبة الموهوبون في المدارس هي على مستوى عالٍ بحيث أنها تحفز مهارات التواصل لديهم مع أنفسهم ومع الآخرين، في حين يلاحظ أن الطالب الموهوب ليس من اهدافه السعي إلى تشجيع الآخرين على القيام بأعمالهم، أي أنه لا يملك صفة مساعدة الآخرين في القيام بأعمالهم، ويتفق ذلك مع نتائج المجال الأول في قدرة الطلبة الموهوبين على استثمار طاقات الآخرين، لكن هنا في نتائج هذا المجال يتوضح من إجاباتهم عدم رغبتهم بمساعدة الآخرين بأعمالهم.

وجاءت نتائج المتوسطات الحسابية للمجال الثالث مجال (المهارات الفكرية) للفقرة والتي تنص على "أقنع الآخرين بضرورة التطوير في بعض الأمور" في المرتبة الأولى، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "أستطيع استثمار الأفكار المرتدة من الآخرين" بالمرتبة الأخيرة.

تدل النتائج على وجود مهارة الاقناع لدى الطلبة الموهوبين وقدرتهم على إقناعهم بضرورة التطوير، وهذه من صفات القيادة المتميزة لدى الطلبة، ولكن ليس لديهم القدرة على استثمار أفكار الآخرين أو التفاعل معها في مجالات الحياة المختلفة، وهذا يدل على عدم وجود التجربة الكافية في الحياة ومواقفها لدى الطلبة الموهوبين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شارما (Sharma, 2011) في امتلاك عينة الدراسة لمستوى مرتفع من المهارات القيادية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

جاءت نتائج الفقرة التي تنص على " أحب طرح الأسئلة في أي موضوع يُناقش أمامي" في المرتبة الأولى، بينما جاءت نتائج " أستطيع التعبير عمّا في داخلي بسهولة وجرأة " بالمرتبة الأخيرة ويدل ذلك على أن التوافق النفسي الاجتماعي من خلال حب طرح الأسئلة والذي ينم عن ذكاء لدى الطلبة الموهوبين من خلال حب الاستطلاع وزيادة المعرفة لديهم، والتفاعل مع الأخرين يدل على أنهم ميالون ليكونوا اجتماعيين في حياتهم العملية واليومية، ولكن لديهم خجل من واقعهم الداخلي بعدم إظهار ما لديهم من أفكار لعدم ثقتهم بأنها صحيحة، وربما يكون ذلك ناتج عن قلة خبرة الطلبة الموهوبين في مواقف وتجارب الحياة المختلفة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حبايب وأبو مرق (2009) من أن أفراد الدراسة يتمتعون بمستوى عالٍ من التوافق النفسي والاجتماعي.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، وتبين عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين التوافق النفسي الاجتماعي من جهة وكل من المهارات الإدارية والمهارات الإنسانية من جهة أخرى، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين التوافق الاجتماعي من جهة وكل من المهارات الفكرية والمهارات القيادية ككل.

ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك الطلبة الموهوبين للمهارات الإدارية والإنسانية يتوقف على شخصياتهم الذاتية ولا سيما أنهم في مرحلة يمكن أن يطلق عليها مرحلة تطوير الذات التي يسعون فيها للوصول إلى مستويات متقدمة من النضج، وهذا بدوره قد لا ينعكس بصورة دالة على واقعهم الاجتماعي، وتفاعلهم مع الآخرين في المواقف الحياتية مع الأفراد والجماعات، أما المهارات الفكرية فقد حققت علاقة موجبة ودالة إحصائياً مع التوافق النفسي الاجتماعي، وهذا قد يعود إلى أن هذا اللون من المهارات يتم اكتسابه من خبرات وتفاعلات نتيجة ما يتعرضون له من خبرات نوعية ونشاطات تحتاج إلى إعمال الفكر والارتقاء بمستوى التفكير في التعامل مع المواقف والظواهر الحياتية.

وفيما يتعلق بالعلاقة الإيجابية بين المهارات القيادية ككل والتوافق النفسي والاجتماعي لدى هؤلاء الطلبة، فقد تعزى إلى تأثير المهارات الفكرية التي تُعد المرجعية الرئيسية لبقية المهارات سواءً تمت ممارستها على أرض الواقع، او احتفظ بها الفرد في مكنونه الذاتي.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية تعزى إلى الجنس؟

أظهرت النتائج بأن العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية حسب الجنس (ذكر، أنثى)، بعدم وجود أثر لمتغير الجنس في هذه العلاقة.

وقد يعزى ذلك إلى تأثير البرامج والنشاطات التي يتعرض لها الطلبة الموهوبون ذكوراً أو إناثاً، والتي أدت إلى صقل شخصياتهم وتنميتها بصورة أدت إلى اكتسابهم لتلك المهارات

والممارسات، وهذا يتفق مع نتائج السؤالين الأول والثاني الذي حققت فيه عينة الدراسة مستويات مرتفعة في المهارات القيادية والتوافق الاجتماعي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حبايب وأبو مرق (2009) في عدم وجود أثر للجنس في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى أفراد الدراسة.

التـــــوصيات:

لمساعدة الطبة الموهوبين للارتقاء بقدراتهم وإمكاناتهم في المهارات القيادية والتوافق النفسي الاجتماعي إلى أعلى درجات متميزة يستطيعون أن يخطوا نحو مستقبل مشرق بخطوات واثقة، يقترح الباحث بعض التوصيات بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- توفير الخطط والبرامج التي تسهم في تطوير وتنمية المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين، وتحقق لديهم مزيداً من التوازن في التوافق النفسي الاجتماعي في الحياة، لأنه سينعكس على سلوكاتهم وإنتاجهم بدرجة عالية.

2- ضرورة إقامة نشاطات ومنافسات مع المدارس الأخرى بين الطلبة الموهوبين لتبادل الخبرات سواء قيادية او اجتماعية من أجل تدعيم الطاقات الفكرية والنفسية والاجتماعية.

3- تعزيز الطلبة ذوي المهارات القيادية المتميزة بتكليفهم بمهام داخل وخارج المدرسة يتفاعلون فيها مع أطياف المجتمع ومؤسساته وتعزز قدراتهم القيادية، ونتاجاتهم الإبداعية.

المصادر والمـــــراجع:

القرآن الكريم.

أبو قحف، عبد السلام (2001). **إدارة الأعمال الدولية**، الاسكندرية: الدار الجامعية.

أحمد، سهير كامل (1999). **الصحة النفسية والتوافق**، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.

الأحمد، حسام عبد الله (2008).**أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب، كلية الاقتصاد.

الإدارة العامة لرعاية الموهوبين بوزارة المعارف (2001) **مسيرة رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية**، الرياض: مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

بانافع، سيناء حسين حسن (2003). الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الكاديمية في كليات التربية بجامعتي صنعاء وعدن، رسالة ماجستير غيرمنشورة، جامعة صنعا، اليمن.

البدري, طارق (2002).**أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها**، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

برنوطي، سعاد نايف (2001). **الإدارة: أساسيات إدارة الأعمال**، عمان: دار وائل للطباعة وللنشر.

بطرس، حافظ بطرس (2008). **التكيف والصحة للطفل**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

بوشاشي، سامبة (2013). **السلوك العدواني وعلاقته لاتوافق لنفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري – تيزي وزو، الجزائر.

جروان، فتحي (2010) **الموهبة والتفوق والإبداع**، ط1، العين: دار الكتاب الجامعي.

جواد، شوقي ناجي (2000). **إدارة الأعمال: منظور علمي**، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

حباب علي، وأبو مرق، جمال (2009). التوافق الجامعي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية في ضوء بعض المتغيرات، **مجلة جامعة التجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)**، المجلد (23) (2)، فلسطين.

الحراحشة، محمد عبود (2006). العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، **مجلة العلوم التربوية النفسية**، ج (7)، العدد (1)، كلية التربية، جامعة البحرين، مملكة البحرين، 14.

حشمت، حسين أحمد و باهي، مصطفى حسين (2006). **التوافق النفسي والتوازن الطبيعي**، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الأهرام– مصر، ص 25– 38.

الخالدي، أديب محمد (2009). **المرجع في الصحة النفسية**، عمان: دار وائل للنشر.

الداهري، صالح حسن (2005). **أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية (الأسس والنظريات)**، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.

داود، نسيمه وشتاوي، هشام (2007). **الأساليب السلوكية في الإرشاد**، عمان : دار الفكر .

الرشـيد، محمـد (2000) **المجلـس العـالمي للموهـوبين ودور المملكـة** ، الإدارة العامـة لرعايـة الموهوبين، وزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية.

الزبيدي، كامل علوان والشمري، جاسم فياض (1999). **علم النفس التوافق**، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل.

زهران، حامد عبد السلام (2005). **التوجيه والإرشاد النفسي** ، ط (4) ، القاهرة: دار الفكر العربي.

ستي، حسينة بن ستي (2013). **التوافق النفسي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ سنة الأولى ثانوي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

سفيان، نبيل صالح (2000) **الشخصية نظرياتها نموها قياسها**، الجزء الأول، تعز: المركزية للطباعة،.

سليمان، السر أحمد (2002). الموهوبون بين التفوق والإبداع، **البحوث التربوية بجامعة حائل**، المملكة العربية السعودية.

شاذلي، عبدالحميد محمد (2001) . الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية: المكتبة الجامعية .

طافش، حسين (1998)، **مدى توفر المهارات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بأمانة العاصمة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة، السودان.

الطحان، خالد(2000)، **أثر الأنماط القيادية على رضا العاملين وإبداعاتهم الإدارية**، رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الظاهر، قحطان أحمد (2005). **مدخل إلى التربية الخاصة**، عمان: دار وائل.

عبدالغني، أشرف محمد (2001). **المدخل إلى الصحة النفسية**، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عبدالفتاح، نبيل، وآخرون . (2000) علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق: القاهرة.

العطاس، طالب(2004). **تطوير طرق اكتشاف ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

عطية، نوال محمد (2001). **علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي**، القاهرة: دار القاهرة للكتاب، ط1.

العمايرة، محمد (2002). **مبادئ الإدارة المدرسية**، ط3،عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العناني، حنان عبد الحميد (2000). **الصحة النفسية**، ط1، عمان: دار الفكر للطباعة,.

عياصرة، علي أحمد (2006). **العلاقة بين المهارات القيادية لمديري المدارس الثانوية العامة وبين معلمي هذه المدارس نحو مهنتهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

فايد، حسين (2007). **العدوان والاكتئاب في العصر الحديث " نظرة تكاملية**"، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1.

فهمي، مصطفي (1978). التكيف الشخصي، القاهرة، مكتبة مصر.

فهمي، محمد سعيد (2007). **الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية**، القاهرة: دار الوفاء لدُنيا الطباعة والنشر.

الفهيدي، عبدالله عبده (2009). **أنماط السلوك القيادي السائد لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.

القريوتي، محمد قاسم (2000). **السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المؤسسات الإدارية**، عمان: دار الشروق.

القريوتي، يوسف ؛ السرطاوي، عبد العزيز ؛ الصمادي، جميل (2001). **المدخل إلى التربية الخاصة**، ط2. دبي، الإمارات العربية: دار القلم للنشر والتوزيع.

القريوتي، يوسف وآخرون (1998). **المدخل إلى التربية الخاصة**، ط2، دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.

كلنتن، عبدالرحمن نورالدين (2001) . **أساليب في رعاية الموهوبين وتنمية قدراتهم**، الكويت، الملتقى الثاني لمؤسسات رعاية الموهوبين.

كنعان، نواف (2007). **القيادة الادارية**، الإصدار السابع، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

المجالي، عرين عبد القادر (2006). **العلاقة بين الاتجاهات الوالدية في التنشئة الاجتماعية وبين كل من العزو السببي التحصيلي والتكيف الشخصي والاجتماعي والأكاديمي للطلبة الموهوبين والمتفوقين بدولة الإمارات العربية المتحدة**، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، أطروحة دكتوراه، عمان – الأردن.

محمد، العربي وماجده، أسماعيل (1998). **مقياس الإرشاد النفسي**، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

المسند، عمر (2000). أساليب المؤسسات العامة في رعاية الموهبة والإبداع، عمان: المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين.

النمر، سعود (2000). **الإدارة العامة الأسس والوظائف**، الرياض: مكتبة الشقري.

النيال، مايسة عبدالحميد (2009). **علم نفس التربوي قراءات ودراسات**، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، سويتر.

الوزارة، علي ناصر دهش (2001). **دور المدرسة في اكتشاف الموهوبين ورعايتهم**، الكويت، الملتقى الثاني لمؤسسات رعاية الموهوبين.

AL-Kheder ,Othman M.(2007).Leadership competencies as perceived by the leaders and their supinates in Kuwaiti public and private Sectors**. Journal of the gulf& Arabian peninsula studies, 33,(127).**

Bass, B. M. (1990) **Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications**, (3rd Edition), New York: The Free Press.

Bratton, J., Grint, K., and Nelson, D. L. (2005). **Organizational Leadership**. United States: Library of Congress Publishing.

Buchanan, D. & Huczynski, A. (2004). **Organizational Behavior An Introductory Text**, England**: Prentice Hall.**

Department of Education (1993). **National excellence: A case for developing America's talent**. Washington. DC: US Government Printing Office.

Dowdle, M.(2002).The knowledge and leadership skills required of effective school administrative as perceived by elementary school principals within the state of Alabama **.Education Leadership Journal**,59(8).

Gallagher, J.J. (1985). **Teaching the Gifted Child.** (3rd Ed).Boston, MA: Allyn & Bacon.

Jones, A. M. (2005) “The Anthropology of Leadership: Culture and Corporate Leadership in the American South,” **Leadership,** Vol. 1, 259-278.

Maslow, A.H. (1970) **.Motivation and personality**, (2nd ed). Harprer & Row, NY.

Mejia, L., Balkin, D., and Cardy, R. (2005). **Management: People, Performance**, Change, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Northouse, P.G, (2001**), Leadership Theory and Practice**, Thousand Oaks, CA: sage publications ,Inc.

Robbins, S. P, (2003), **Organizational Behavior**. New Jersey: Pearson Education International.

Robbins S.P.(1998), **Organizational Behavior concept**. Controversies, International, Inc. upper Saddle River, N.I. 06458.

Peele, G. (2005) "Leadership and Politics: A Case for a Closer Relationship**?" Leadership**, 1(2) 187-204.

Rogers, C.R. (1989). **The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change**. In H. Kirschenbaum & V.L.

Sharma, S.(2011).School administrators attitudes towards leadership skills in terms of quality and possibilities**, Institute of principal ship Studies**, University of Malaya, Kuala Lumpor, Malaysia.

Stoner, J., Freeman, R. E. and Gilbert, J. D. (2004). **Management, 6thed. India: Baba Barkha Nath Printers**.

Tomey, A. M.(2009).**Guide To Nursing Management And Leadership**. Canada: Mosby Elsevier

Yukl, G. (2006). **Leadership In Organizations**, 6th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall .

الملاحق

الملحق (1)

أسماء المحكمين

اسم الدكتور المحكم	تخصص الدكتور	الجامعة التي يدرس فيها
أحمد صلاح الحسن	التربية الخاصة	جامعة الملك عبدالعزيز
فادي سماوي	علم نفس تربوي	جامعة البلقاء التطبيقية
محمد الخوالدة	الإرشاد	الجامعة الأردنية
بسام العبدالات	التربية الخاصة	الجامعة الأردنية
عامر الشراونة	مناهج وطرق تدريس	وزارة التربية والتعليم
رباب طه علي	دراسات نفسية	جامعة الجوف
محمد أبو شعيرة	التربية الخاصة	جامعة الملك عبدالعزيز
محمد عبدالستار أحمد سالم	التربية الخاصة	جامعة الملك عبدالعزيز
عمر فواز عبدالعزيز	التربية الخاصة	جامعة الملك عبدالعزيز
هاني عبدالرحمن الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
خالد علي السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية

الملحق (2)

الاستبانة الموجه للطلبة الموهوبين

بسم الله الرحمن الرحيم

الطالب/ الطالبة .... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة ميدانية بعنوان، " **المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية**"، وتمت هذه الأداة التي الذي تتضمن المهارات القيادية في المقياس الأول والتوافق النفسي الاجتماعي في المقياس الثاني.

أرجو التكرم بالإجابة على فقرات المقياس، علماً بأن نتائج هذه الدراسة سوف تستخدم بسرية تامة لغاية البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث

المعلومات الديمغرافية:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

الجزء الأول: مقياس المهارات القيادية

الرقم	الفقـــــــرات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا أوافق بشدة
أ-	**المجال الأول: المهارات الإدارية**					
1.	لدي المقدرة على اتخاذ القرارات.					
2.	اعتمد على قاعدة بيانات في اتخاذ القرارات.					
3.	أحفـز الآخـرين للمشـاركة فـي صناعة القرارات.					
4.	لدي المقدرة على استثمار طاقات الآخرين بعمل إيجابي.					
5.	أُخطط المهمات في ضوء إطار زمني محدد.					
6.	أعتمـد مبـدأ الأولويـات فـي الإنجاز (الأهم، فالمهم).					
7.	لدي المقدرة على إقناع الآخرين بالأفكار الجديدة.					
8.	أهـتم بمظهـري الخـارجي فـي المدرسة.					
9.	أتحمل المسؤولية في إنجاز العمل					
10	أقوم بواجباتي بحيوية ونشاط.					
11	أستطيع تحليل البيانات.					
12	أجـد الحلـول والوسـائل لمواجـة المواقف.					
13	أتمتـع بالهدوء في مواجهة					

	الأزمات التي تواجهني.					
14	أستطيع ضبط انفعالاتي.					
15	أتقبل النقد من الآخرين.					
ب-	**المجال الثاني: المهارات الإنسانية**					
16	أتمتع بمهارات اتصال فعالة.					
17	ألبي احتياجات الآخرين.					
18	أستمع للآخرين بوعي واهتمام.					
19	أفهم مشاعر الآخرين باستمرار.					
20	أسعى إلى تحفيز الآخرين على الأعمال التي يقومون بها.					
ج-	**المجال الرابع: المهارات الفكرية**					
21	أستطيع الاستنتاج ومعرفة أسباب المشكلة.					
22	لدي المقدرة على التفكير الإبداعي.					
23	لدي المقدرة على تحديد المشكلة.					
24	أستطيع معرفة القواعد ذات العلاقة بالمشكلة .					
25	أستطيع إيجاد وتطوير حلول وبدائل جديدة.					
26	أستطيع استثمار الأفكار المرتدة من الآخرين.					
27	ابتكر حلول غير نمطية للمشكلات.					

28	أقنع الآخرين بضرورة التطوير في بعض الأمور.					
29	أتقبل الأفكار الجديدة في المدرسة.					
30	أتمتع بالمرونة الذهنية بالحوار.					
31	أتمتــع بســرعة البديهــة وجــودة الإجابة.					

الجزء الثاني: مقياس التوافق الاجتماعي

الرقم	الفقـــــــــرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق		لا أوافق بشدة
1.	أؤدي فرائضي الدينية بقناعة تامة.						
2.	أتجاهل إساءة الناس لي رغم تأثيرها عليّ.						
3.	يساعدني إيماني بالله على قبول واقعي والتعايش معه.						
4.	أعتبر التغيير في المجتمع ظاهرة اجتماعية إيجابية.						
5.	أشعر بالضيق عندما أصاب بأي مرض.						
6.	أؤمن بصحة المثل القائل (عصفور باليد ولا عشرة على الشجرة) .						
7.	يعجبني شكلي ومظهري.						
8.	عند سماع أي خبر مزعج لا أشعر بالفزع.						

9.	لدي الجرأة على الاعتراف بالأخطاء التي ارتكبها.					
10	أستطيع التعبير عمّا في داخلي بسهولة وجرأة.					
11	أكون فرحاً عند تقديم الخدمة للآخرين.					
12	يشعرني الآخرون أني شخص مقبول لديهم.					
13	أحب طرح الأسئلة في أي موضوع يُناقش أمامي.					
14	أتمتع بحب المعلمين والأصدقاء في المدرسة.					
15	أشعر أن الآخرين يغارون مني.					
16	أشارك أفراد أسرتي في حل مشكلاتهم.					
17	أشعر بالانتماء إلى أسرتي التي أعيش فيها.					
18	أتلقى الدعم من والدي في الأمور التي تعنيني.					
19	لا يسود التوتر والقلق بيني وبين إخوتي.					
20	أحب المشاركة في المناسبات الاجتماعية.					
21	أحب بأن يشاركني الآخرون مناسباتي الاجتماعية.					



Leadership Skills and their Relationship to Psychological and Social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by student

Abdul-Aziz Bakhit Mohammad Al-Zahrani

Supervised by

Dr. Mohammad Ibrahim Al-Gaddah

Abstract

The purpose of this study is to identify leadership skills and their relationship to Psychological and Social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia. The study sample counted (162) students at the rate of (80) male students and (82) female students of the gifted.To realize the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical approach as the current study depended, in collecting data, on a questionnaire prepared by the researcher and presented to the gifted students; and after the application of the study tool on the sample, the study reached at the produced the following results:

1. generally high level of leadership skills among the members of the study sample as the total mean of the skills gave (4.23); the human skills took the first degree with an arithmetic mean of (4.28) followed by the intellectual skills with a mean of (4.26) while the administrative skills occupied the last degree with a mean of (4.16).

2. high level in social agreement among the sample's members as the total arithmetic mean of tool's items reached at (4.26).

3. There is a statistically significant relationship between the leadership skills as a whole and the intellectual skills on one hand and the social agreement of the students, while such relation did not show up between the administrative and human skills on one hand and the social agreement on the other hand.

4. There was no statistically significant effect of sex variable in the relationship between leadership skills and psychological and social agreement among the members of the study samples as (Z) value of the difference between correlation coefficients showed (0.961) which is not a statistically significant value.

In the light of these results, the researcher suggested a number of recommendations the most prominent of which were placing plans and programs that develop leadership skills among gifted students and sharing them the activities and workshops that promote their psychological and social agreement by sharing others with their scientific and practical experiences.

Key words: leadership skills, psychological and social agreement, the gifted, King Arabi Saudi.



Al- Balqa' Applied University

Faculty of Graduate Studies

Prepared by student

Abdul-Aziz Bakhit Mohammad Al-Zahrani

Supervised by

Dr. Mohammad Ibrahim Al-Kaddah

Leadership Skills and their Relationship to Psychological and Social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia

Extended Summary

Leadership Skills and their Relationship to Psychological and Social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by student

Abdul-Aziz Bakhit Mohammad Al-Zahrani

Supervised by

Dr. Mohammad Ibrahim Al-Kaddah

The purpose of this study is to identify leadership skills and their relationship to Psychological and Social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia. The study sample counted (162) students at the rate of (80) male students and (82) female students of the gifted.To realize the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical approach as the current study depended, in collecting data, on a questionnaire prepared by the researcher and presented to the gifted students; and after the application of the study tool on the sample.

Therefore, this study came as an attempt to answer the following principal question: what is the correlative relationship between leadership skills and psychological and social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia, and from this question emerge the following questions:

1. What is the level of leadership skills among sifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia?
2. What is the level of psychological and social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia?

3. Is there a statically significant correlative relationship at (a ≤ 0.05) between leadership skills and psychological and social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia?

4. Are there statically significant differences between leadership skills and psychological and social agreement among gifted students in Al-Baha area in the Kingdom of Saudi Arabia.

Conclusions:

the study reached at the produced the following results:

1. generally high level of leadership skills among the members of the study sample as the total mean of the skills gave (4.23); the human skills took the first degree with an arithmetic mean of (4.28) followed by the intellectual skills with a mean of (4.26) while the administrative skills occupied the last degree with a mean of (4.16).

2. high level in social agreement among the sample's members as the total arithmetic mean of tool's items reached at (4.26).

3. There is a statistically significant relationship between the leadership skills as a whole and the intellectual skills on one hand and the social agreement of the students, while such relation did not show up between the administrative and human skills on one hand and the social agreement on the other hand.

4. There was no statistically significant effect of sex variable in the relationship between leadership skills and psychological and social agreement among the members of the study samples as (Z) value of the difference between correlation coefficients showed (0.961) which is not a statistically significant value.In the light of these results, the researcher suggested a number of recommendations the most prominent of which were placing plans and

programs that develop leadership skills among gifted students and sharing them the activities and workshops that promote their psychological and social agreement by sharing others with their scientific and practical experiences.

Key words: leadership skills, psychological and social agreement, the gifted.

Recommendations:

To help gifted students elevate their capabilities in leadership skills and psychological and social agreement to the highest distinctive levels where with they can step into a shining future confidently, the researcher suggests some recommendations based on the results of the study:

1. Providing plans and programs that contribute in developing leadership skills among gifted students to equip them with more balance in psychological and social agreement as this will reflect highly on their behavior and production.

2. The participation of gifted students in the educational conferences and workshops which make them acquire practical experience.

3. Holding activities and contests with other schools among gifted students to exchange leadership and social experiences that support the intellectual, psychological and social capabilities.

4. Enhancing the students of distinctive leadership skills by assigning them with some tasks inside and outside school to make them interact with different sectors of the society and its institutions and foster their leadership abilities and creative production.

References:

‘Atiyyah, Nawal Mohammad (2001), “The Psychology and the Psychological and Social Modification”. Cairo, Al-Qahirah House for Books, First Edition, Page 120.

‘Ayasrah, Ali Ahmad (2006), “The Relationships between the Leading Skills of the Secondary School Principals and the Teachers of these Schools towards their Crafts”, an unpublished Master Thesis, Faculty of Education, Al-Yarmouk University, Irbid, Jordan.

“The Public Administration for Patronizing the Gifted in the Ministry of Education” (2001), “The March of Patronizing the Gifted in Kingdom of Saudi Arabia”, Riyadh, King Abd Al-Aziz and His Men Foundation for Patronizing the Gifted”, the Arab Education Office for Gulf Countries.

Abd Al Ghani, Ashraf Mohammad (2001), “An Introduction to the Psychological Health”, Alexandria, the Modern University Office.

Abu-Qihf, Abd Al- Salam (2001) International Business Administration, Alexandria, Al-Dar Al-jami’iyyah.

Al Ahmad, Husam Abdullah, “The Effect of Organizational Culture in the Development of the Innovative Behavior for the Co-workers”, an unpublished Master Thesis, Aleppo University, Economics Faculty, page-19.

Al Majali, ‘Areen Abd Al Qadir (2006), “The Relationship between the Parental Socialization Trends and each of the Casual Attainment Invasion and the Personal, Social and Academic Modification of the Gifted and Talented Students in the State of United Arab Emirates”, Amman Arab University for Higher Studies, a PHD Thesis, Amman-Jordan, page 45.

Al-‘Anani, Hanan Abd Al Hamid (20000, “The Psychological Health”, First Edition, Amman, Dar Al Fikr for Printing.

Al-‘Attas, Taleb (20040, “Methods’ Development of Exploring and patronizing the Gifted in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of the United States of America Experience, an unpublished Master Degree, the Faculty of education, Um Al Qura University.

Al-Amairah, Mohammad (2002), “The Principles of School Management”, Third Edition, Amman, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing.

Al-Badri, Tariq (2002), Basics of Educational Administration and its concepts, First Edition, Dar Al-Fikr for Printing, Publication and Distribution, Amman, Jordan.

Al-Dahiri, Salih Hasan (2005), "Basics in Psychiatric Consequence and the Behavioral and Emotional Disorders "the Basis and Theories", the First Edition, Dar Al Safa' for Publishing and Distribution, Amman-Jordan, page 17, 82-68,

Alenial, Maisah Abd Al Hamid (2009), "Educational Psychology-readings and studies", Alexandria, Dar Al-ma'rifah Al-Jami'iyyah. Sweater.

Al-Harahsheh, Mohammad Abbud (2006), "The Relationship between the Leadership Patterns that the Schools' Principals Practice and the Standard of Organizational Liability for the School Teachers of Education directorate in Al-Tafilah Governorate, the Journal of Educational and Psychiatric Sciences, Chapter (7), the Faculty of Education, Al-Bahrain University, the Kingdom of Bahrain, page 14.

Al-Khalidi, Adib Mohammad (2009), "The Reference in Psychiatric Health", Wa'il House for Publication, First Edition, Amman.

AL-Kheder ,Othman M.(2007).Leadership competencies as perceived by the leaders and their supinates in Kuwaiti public and private Sectors**. Journal of the gulf& Arabian peninsula studies, 33,(127).**

Al-Misnid, Umar (2000), "The Methods of Public Foundations in Patronizing the Talent and Innovation", Amman, the Arab Council for Gifted and Talented.

Al-Nimr, Saud (2000), "The Public Administration, Basics and Functions", Riyadh: Al-Al-Shiqri Library.

Al-Qaryuti, Mohammad Qasim (2000), "The Organizational Behavior, the Study of Individual and Communal Human Behavior in the Administrative Institutions" Amman, Dar Al- Shurouq.

Al-Qaryuti, Yousuf and Others (1998), " An Introduction to the Private Education", Second Edition, Dubai, Dar Al- Qalam for Publication and Distribution.

Al-Qaryuti, Yousuf; Al-Sartawi, Abd Al Aziz; Al-Smadi, Jamil (2001), "An Introduction to Private Education", Second Edition, Dubai, United Arab Emirate, Dar Al Qalam for Publishing and Distribution.

Al-Rashid, Mohammad (2000), "The World Council and the Kingdom Houses for Gifted', the Public Administration for Patronizing the Gifted, the Ministry of Education, the Kingdom of Saudi Arabia.

Al-Tahan, Khalid (2000), " The Effect of Leadership Patterns on the Consent of the Workers and their Administrating Innovations", an unpublished Master Thesis, the Faculty of Education, Amman Arab University for Higher Studies, Amman, Jordan.

Al-Wizarah, Ali Nasir Dahash (20010, "The School Houses for Exploring and patronizing the Gifted", Kuwait, the Second Gathering for Gifted Patronizing Foundations.

Al-Zahir, Qahtan Ahmad (2005), "An Introduction to Private Education", Amman, Dar Wa'il.

Al-Zubaidi, Kamel 'Alwan and Al-Shammary, Jasim Fayyad (1999), "The Harmonic Psychology" , the Ministry of Higher Education and Scientific Research, Al-Mawsil university, the First Edition, page 82.

Barnuti, Su'ad Naif (2001), Management, Basics of Business Administration, Wa'il House for Printing and Publication, Amman, Jordan.

Bass, B. M. (1990) **Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications**, (3rd Edition), New York: The Free Press.

Bratton, J., Grint, K., and Nelson, D. L. (2005). **Organizational Leadership**. United States: Library of Congress Publishing.

Buchanan, D. & Huczynski, A. (2004). **Organizational Behavior An Introductory Text**, England**: Prentice Hall.**

Clinton, Abd Al Rahman Nour Al Din (2001), "Methods in Patronizing the Gifted and the Development of Their Abilities", Kuwait, "The Second Gathering of Gifted Patronizing Institutions.

Daud, Nasimah and Shishtawi, Hisham (20070, "The Behavioral Methods in Guidance" Amman; Dar Al-Fikr.

Dowdle, M.(2002).The knowledge and leadership skills required of effective school administrative as perceived by elementary school principals within the state of Alabama **.Education Leadership Journal**,59(8).

Fahmi, Mustafa (1978), "The Personal Modification", Cairo, Egypt Library.

Fayid, Hussein (2007), "Aggression and Depression in the Modern Era" "Integrative Theory", Cairo, Taibah Foundation for Publishing and Distribution, First Edition.

Gallagher, J.J. (1985). **Teaching the Gifted Child.** (3rd Ed).Boston, MA: Allyn & Bacon.

Habbab Ali, and Abu Maraq, Jamal (2009), "The University Consequence of Al-Najah National University Students in Light of some Variables, the Journal of Al-Najah University for Researches (the Anthropological Sciences), Volume (23) (20,, Palestine.

Hishmat, Hussein Ahmad and Bahi, Mustafa Hussein (2006), "The Psychiatric Consequence and the Natural Equilibrium", First Edition, Al Dar Al-'Alamiyyah for Publication and Distribution, Al-Ahram- Egypt, page 25-38.

Jarwan, Fathi (2002), "Talent, Excellence and Innovation", Dar Al-Fikr, Amman.

Jarwan, Fathi (2010), "Talent, Excellence and Innovation", First Edition, Dar Al-Kitab Al-Jami'I, Al-Ein.

Jawad, Shawqi Naji (2000), Business Administration, "A Scientific Perspective", Dar Hamid for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Jones, A. M. (2005) "The Anthropology of Leadership: Culture and Corporate Leadership in the American South," **Leadership,** Vol. 1, 259-278.

Kanaan, Nawaf (1999), "The Administrative Leadership", Second Edition, Amman, Dar Al-Thaqafah for publication and distribution, Jordan.

Maslow, A.H. (1970) **.Motivation and personality**, (2nd ed). Harprer & Row, NY.

Mejia, L., Balkin, D., and Cardy, R. (2005). **Management: People, Performance**, Change, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Mohammad, Al-'Arabi and Majidah, Ismail (1998), "The Scale of Psychiatric Guidance", Al-Nahda Egyptian Library, Cairo.

Northouse, P.G, (2001**), Leadership Theory and Practice**, Thousand Oaks, CA: sage publications ,Inc.

Robbins, S. P, (2003), **Organizational Behavior**. New Jersey: Pearson Education International.

Peele, G. (2005) "Leadership and Politics: A Case for a Closer Relationship**?"** **Leadership**, 1(2) 187-204.

Rogers, C.R. (1989). **The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change**. In H. Kirschenbaum & V.L.

Samiah, Bu Shashi (2013), "The Aggressive Behavior and its Relationship with the Psychological and Social Non-harmony among the Students of the University", an unpublished Master Thesis, Mouloud Mu'ammari University, Tizi Wazo, Algeria.

Shadhli, Abd Al-hamid Mohammad (2001), "The Psychological Health and the Psych Psychology", Alexandria, "The Extent of Availability of Leading Skills for the Secondary School Principals in the Capital Municipality", an unpublished Master Thesis, Al-Jazirah University.

Sharma, S.(2011).School administrators attitudes towards leadership skills in terms of quality and possibilities**, Institute of principal ship Studies**, University of Malaya, Kuala Lumpor, Malaysia.

Stoner, J., Freeman, R. E. and Gilbert, J. D. (2004). **Management, 6thed. India: Baba Barkha Nath Printers**.

Sufian, Nabil Salih (2000), "The Psych its Theories, Growth and Measures", the First Section, Al-Markaziyyah for Printing, Ta'z.

Sulaiman, Al-Sir Ahmad (2002), "The Gifted between Excellence and Innovation", the Educational Researches in Hail University, Kingdom of Saudi Arabia.

Tomey, A. M.(2009).**Guide To Nursing Management And Leadership**. Canada: Mosby Elsevier

Yukl, G. (2006). **Leadership In Organizations**, 6th ed. New Jersey : Pearson Prentice Hall .

Zahran, Hamid Abd Al-Salam, "Guidance and Psychological Orientation", the Fourth Edition, Dar Al Fikr Al-'Arabi, Cairo.